



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Clima Organizacional y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Docentes en
las Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria en la Provincia de Ascope -
2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Argomedo Ramírez, Alissa Nohely. (ORCID: 0000-0003-1342-5932)

Guzmán Solano, Delvis Joel. (ORCID: 0000-0003-3663-5238)

ASESORA:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine. (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios nuestro Padre Celestial por darnos la vida; por las fuerzas necesarias, por estar siempre a nuestro lado, por guiarnos en el camino correcto y no dejarnos desvanecer, por iluminarnos y bendecirnos día a día; por brindarnos siempre la sabiduría necesaria para resolver los problemas para tomar las decisiones correctas y lograr alcanzar nuestras metas propuestas.

A las personas que más amamos y admiramos nuestros padres, por su inmenso amor, por el sacrificio dado día a día y por ser el soporte fundamental a lo largo de nuestras vidas, por enseñarnos el respeto y la perseverancia. Además, por ser un pilar en todo lo que somos, apoyándonos durante nuestra formación universitaria. Gracias a nuestros hermanos, por brindarnos su apoyo en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

A cada uno de los docentes, por la enseñanza y dedicación dada para ser mejores profesional, a la Universidad César Vallejo por acogernos durante 5 años y brindarnos las mejores oportunidades para desarrollarnos como profesionales.

A nuestros amigos y compañeros de clases que junto a ellos compartimos vivencias inolvidables, de los cuales hicieron nuestra vida universitaria agradable, nos enseñaron a trabajar en equipo y motivarnos cada día a seguir adelante.

LOS AUTORES

Agradecimiento

Manifestamos un profundo agradecimiento a Dios nuestro Padre Celestial por iluminarnos y ser guía en cada paso que damos, por darnos la valentía y fortaleza de no caer en la tentación lo cual nos lleve a la perdición, por brindarnos y protegernos con su amor bendito y darnos la fortaleza divina para culminar el arduo camino profesional, ya que sin el nada sería posible.

A la Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez, por guiarnos en la elaboración de esta investigación, gracias a sus experiencias, conocimientos y por esas expresiones de apoyo, que sirvieron como impulso para la culminación de nuestro trabajo.

A los directores de las diferentes instituciones educativas públicas secundarias de la Provincia de Ascope, por brindarnos la facilidad y autorización para realizar la recolección de información en dichos centros educativos.

A nuestros profesores que nos apoyaron en nuestro proceso de formación para ser profesionales competentes y con valores humanísticos, en especial a la profesora Jenny Alva Morales por ser nuestra primera guía en esta investigación, que gracias a sus conocimientos se pudo desarrollar también de manera exitosa dicho trabajo.

Expresamos nuestro agradecimiento de manera general a todos aquellos que nos ayudaron y colaboraron en el desarrollo de esta investigación.

LOS AUTORES

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Nosotros, Argomedeo Ramirez Alissa con DNI N° 71491595 y Guzman Solano Joel con DNI N° 76575050; a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, con la tesis titulada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Docentes en las Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria en la Provincia de Ascope - 2019”, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y auténtica.

Así mismo, bajo juramento declaramos que todos los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 06 de julio del 2019

Argomedeo Ramirez, Alissa Nohely

DNI N° 71491595

Guzmán Solano, Delvis Joel

DNI N° 76575050

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Método.....	30
2.1 Tipo y diseño de investigación	30
2.2. Operacionalización de variables	31
2.3. Población, muestra y muestreo	32
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Procedimiento.....	39
2.6. Métodos de análisis de datos	40
2.7. Aspectos éticos	42
III. Resultados	43
IV. Discusión.....	50
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones.....	57
VII. Propuesta	59
Referencias.....	74
Anexos	80

Resumen

La investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la incidencia de la variable clima organizacional en el compromiso laboral, es por ello que como objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019. La población estuvo constituida por 655 docentes del nivel secundario llegando a obtener una muestra estratificada de 243 docentes. El tipo de investigación es cuantitativa; el diseño de investigación es Correlacional con diseño No experimental-Transversal. Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario como instrumento y la técnica-encuesta. Se tuvo como resultados, que el 44% de docentes de las distintas instituciones públicas secundarias perciben un nivel de clima bueno, y el 66% un nivel de compromiso medio. Se utilizó la estadística de distribución normal conocido como Kolmogorov-Smirnov siendo su valor de significancia menor al 0.05 indicando que los datos no cumplen con la normalidad llegando a utilizar la correlación de Spearman. Se concluye en la contratación de hipótesis donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.386, el cual indicó incidencia positiva débil con una significancia alta de 0.000 entre las variables es decir cuando $P < 5\%$; es decir se rechaza H_0 y se acepta H_i indicando que hay una incidencia altamente significativa entre las variables. Entonces si los factores dados en el Clima Organizacional mejoran, el Compromiso por parte de los docentes aumenta.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Compromiso Laboral, Participación.

Abstract

The research was carried out with the purpose of determining the incidence of the organizational climate variable in the labor commitment, which is why the general objective was to determine the incidence of the organizational climate in the labor commitment of teachers in public institutions of secondary basic education in the province of Ascope - 2019. The population consisted of 655 secondary level teachers, obtaining a stratified sample of 243 teachers. The type of research is quantitative; the research design is Correlational with Non-experimental-Transversal design. For the collection of information, the questionnaire was used as an instrument and the survey technique. It was found that 44% of teachers in the different public secondary institutions perceive a good climate level, and 66% a medium level of commitment. The normal distribution statistic known as Kolmogorov-Smirnov was used, its significance value being less than 0.05, indicating that the data do not comply with normality, even using the Spearman correlation. It is concluded in the contrast of hypothesis where a Rho Spearman correlation coefficient of 0.386 was obtained, which indicated a weak positive incidence with a high significance of 0.000 among the variables, that is, when $P < 5\%$; that is, H_0 is rejected and H_i is accepted, indicating that there is a highly significant incidence among the variables. Therefore, if the factors given in the Organizational Climate improve, the Commitment on the part of teachers increases.

Keywords: Organizational Climate, Work Commitment, Participation.

I. Introducción

Desde pequeños son enviados a centros de educación inicial y conforme pasan los años van de un grado a otro, pues la educación es catalogada como la base para sobresalir en esta sociedad donde existe gran competencia para encontrar un trabajo, dado que sin educación no se llegará a más de lo que realmente debería de ser; como se denota no solo es la realidad como peruanos, sino también a nivel mundial.

Para Aguirre (2018) la educación es el componente preciso para el avance de los pueblos, sin embargo en el país se encuentran totalmente descuidada, Infraestructuras educativas improvisadas, planes educativos sin consistencia, material didáctico insuficiente, profesores sin formación académica, reformas, contra-reformas que va cambiando de acuerdo al gusto, parecer de los intereses del sistema político, social, económico y cultural imperante en nuestra sociedad, esto llevando a la educación hacer un comercio de adversidad a los bienes de los padres de familia. (p.27)

Es cierto que los docentes son la clave para la enseñanza, además de ello trabajan en conjunto con todo el equipo de colaboradores que forman parte de la organización. Enfoquémonos en los niveles secundarios de Instituciones Educativas Públicas. Según la Unidad Estadística de la Calidad Educativa (escale) en su censo 2016 realizado por el Ministerio de Educación y publicado en el año 2017 hace referencia que el 75% de la población del departamento La Libertad estudia en colegios públicos y el 25% lo hace en colegios privados, por lo tanto un 79% estudia el nivel secundario en colegios públicos por ser más económicos y un 21% en colegios privados. Para la sociedad peruana la enseñanza educativa no es de la mejor calidad, dado que la secundaria es la base para una educación superior de las cuales dichas instituciones no están capacitadas para el mejor desarrollo del estudiante.

La mayoría de las veces el clima en toda organización es el principal indicador para alcanzar metas, pero no siempre todo es felicidad, pues en el transcurso del tiempo podría llegar a tener conflictos, lo que se pone en evidencia al momento de coordinar las clases entre docentes, directivos, entre otros, así mismo no se toma en cuenta el trabajo realizado por los docentes es por ello que se genera una falta de motivación, interés e identificación hacia su institución, de modo que afectará el desempeño en el ámbito donde ejercen su labor. Rodríguez, citado por (Edel, García y Casiano, 2007), refiere

que el clima en una institución educativa tiene poca duración ya que sin lugar a duda se encuentra expuesta a cambios a través del tiempo. Es decir que hay una evidente estabilidad en cuanto al clima institucional con cambios parcialmente continuo; sin embargo podría presentar situaciones en donde no haya solución por lo tanto empeorará el ambiente laboral provocando inestabilidad en el desempeño de toda la organización.(p.20, 21)

Es por ello que para lograr el éxito, es de suma importancia conocer el clima en el trabajo. Es así que la estructura organizacional que es el funcionamiento de toda entidad pues marchará de las mil maravillas. Sin olvidar la otra parte que es en donde repercute y son los resultados académicos y el comportamiento de los alumnos.

Aguirre (2018) es entonces que la formación es de vital importancia de las futuras generaciones, por lo que los docentes deben de estar bien capacitados, con amplio dominio de los procedimientos de enseñanza, metodología del aprendizaje, didáctica, análisis, planes de lecciones del quehacer educativo, pero la motivación es el motor para despertar el interés del educando. (p.27)

Lo que determina la conducta de los trabajadores (miembros de dicha institución) es el ambiente donde labora, esto incide en su desempeño, en su sentido de pertenencia, la calidad, eficacia e impacto social.

Por consiguiente la investigación a realizar es acerca de la plana docente en los colegios públicos secundarios de la Provincia de Ascope, dado que las instituciones públicas presentan bajo rendimiento laboral y escolar, puesto que el gobierno piensa que otorgándole un buen sueldo todo se solucionará. Por ello es conveniente analizar qué es lo que incide en la percepción de cada persona que trabaja en un centro educativo, referente al existente clima en cada organización, lo que dificulta el logro de objetivos. Evidenciando problemas como la falta de motivación (reconocimientos a su trabajo como docente), la participación a todos colaboradores, la falta de comunicación, dando así como resultado la falta de compromiso y desempeño laboral reflejado en los docentes; ya que no se encuentran identificados por la falta de participación en su centro de labores, esto conlleva a buscar otras alternativas de trabajo. Siendo la calidad educativa totalmente descuidada, debido a que no se realiza la introspección en el clima organizacional. Al respecto esta investigación busca mejorar que es lo que incide en el

ambiente de trabajo para que se llegue a ser más productivos y comprometidos con su organización.

Para la obtención de un buen sustento en la introducción se ha creído conveniente considerar antecedentes tanto internacional, nacional como local que a continuación se detallan:

En el ámbito internacional según León (2009) en su investigación: “El Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar en Venezuela”, Facultad Ciencias de Educación, para obtener título de Magister en Educación, manifiesta que un buen clima organizacional, sin lugar a duda hace que la persona o individuo encuentre a través de ello satisfacción por lo que generará una buena productividad en sus actividades diarias y que a su vez alcanzar objetivos planteados.

Desarrolló su investigación, mencionando que se encuentran desmotivados y con escasez de entusiasmo para realizar sus labores, lo cual se supone es la forma de trabajo negativo que se observa por factores como mala comunicación, carencia de reconocimiento y estímulos a nivel institucional. (p.8)

Por esta razón se debe de optar por replantear las medidas en cuanto al clima organizacional para alcanzar niveles de motivación y satisfacción por parte de la plana docente. (p.9)

En el ámbito nacional según Varias (2017), en su tesis “Relación del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “27 de Diciembre” de Lambayeque”. También al igual que los demás autores hace referencia que los centros educativos son espacios extraordinarios, lugar del cual se tiene la conveniencia de vivenciar, desenvolver nuestras habilidades y coinvertirnos en ciudadanos responsables. Por lo tanto en base a lo hallado en su tesis, observó que dicha institución da a notar lo cuan falso es la relación, la comunicación entre directivos, se encuentran desmotivados, no sienten estar premiados por su empeño que dan cada día y por las condiciones de su trabajo que no son las apropiadas, dice el autor. (p.14)

Así mismo pudo notar que en muchas ocasiones no se haya franqueza alguna entre los profesores el cual hace dificultoso el trabajo colegiado. Cada quien trabaja de manera individual o aisladamente. (p.15)

En el ámbito local, Panta (2015), quien estudio en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Ciencias Empresariales; manifiesta en su tesis: “Análisis del Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Plana Docente del Consorcio Educativo “Talentos” de la Ciudad de Chiclayo”.

El hablar de un buen desempeño laboral, depende de un buen clima organizacional ya que esto variará de acuerdo a las diferentes I.E, el resultado es una excelente productividad como docentes el cual es una pieza fundamental para que la organización marche bien. (p.10) (párr.10)

En su investigación da a conocer que en el Perú lo profesores tienen falta de capacitación, de interés y a la vez una buena remuneración, etc. todo ello se llegó a descubrir después de realizar la entrevista a cada docente de dicha I.E.

Pues en la I.E. TALENTOS de Chiclayo se está generando un ambiente muy desmotivador, determinado efectivamente por el desempeño de los docentes que está por debajo del nivel, generando una productividad deficiente y dado lugar que a los alumnos no se le brinda la adecuada educación.

Para un buen sustento de la investigación se ha creído conveniente considerar antecedentes Internacionales, Nacionales y Locales de tesis y artículos científicos que a continuación se detallan:

Martin (1999, citado por Edel, García y Casiano, 2007), quien es coordinador educativo de España en la universidad de Alcalá de Henares, donde desarrolló un estudio sobre Clima Organizacional. En dicha investigación realizada se enfoca en el Clima Laboral y su Participación en cuanto al Funcionamiento de las organizaciones de diferentes niveles educativos. Cuyo propósito de este estudio fue dar a conocer el clima en dichos centros lo que día a día transcurre. En el trabajo se utilizó la técnica del cuestionario que contiene 132 ítems los cuales están agrupados en 5 grandes factores los cuales son: la comunicación, motivación, confianza, participación y otros aspectos; las cuales fueron aplicadas a 1024 docentes de diferentes centros educativos públicos. Mediante el factor de consistencia interna Cronbach denotaron un nivel alto ($>0,9$); llegando a concluir la existencia directa entre Clima en trabajo y la eficiencia en dichos centros educativos.

Moreira (2018) en su investigación: “EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”, para la obtención del Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, implicó, definir el modelo teórico a utilizar, permitiendo en detalle a los objetivos y a la vez determinando las variables de acuerdo al prototipo utilizado, construir el instrumento de medición, ser validado por expertos obteniendo de ello análisis e interpretación de resultados. Establecer cómo es la influencia del clima organizacional en la productividad laboral en las instituciones de educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí, para el desarrollo de ello se aplicaron 370 encuestas en total, entre el personal docente y administrativo de dicha institución educativa. El tipo de investigación fue descriptiva-transversal y observacional. La prueba estadística de Cronbach dio como resultado 0.964, lo cual indicó efectivamente que el cuestionario utilizado tiene un grado de fiabilidad alto. Respectivamente con los resultados obtenidos mediante su desarrollo, se logró comprobar que en tanto el clima organizacional si tiene influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. (p.2)

Piloso y Saavedra (2015) en su trabajo: “Análisis del Clima Laboral y su Incidencia en la Productividad del Personal Docente que integran las Unidades Educativas de Nivel Secundario, del Sector Público, ubicadas en la zona urbana del cantón Milagro”, siendo de la Universidad Estatal de Milagro - Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales. Para recibirse de Ingeniera Comercial. Se recopiló datos aplicando técnicas de investigación para contribuir con la gestión educativa del país. La población estuvo constituida por toda la plana docente de las unidades educativas de dicha zona, llegando a un total de 590, se realizó el tamaño de muestra obteniendo un total de 233 docentes; para el desarrollo de la investigación. Por consiguiente será descriptiva dando detalle de las características del problema identificando la variable que interviene en la hipótesis; pero también será de tipo diagnóstica porque se aplicarán técnicas tanto cuantitativas como cualitativas. La investigación será Correlacional se podrá identificar la incidencia entre las variables. Con la técnica de la encuesta se recolectó los datos necesarios y como instrumento el cuestionario. Concluye que el clima si incide en la productividad laboral de los docentes quienes integran las unidades educativas del nivel secundario. (pp.14-15-54-55)

Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) en el artículo titulado Estrategias de Compensación y su Relación con el Compromiso Organizacional en los Docentes de las Instituciones de Educación Superior en México, publicado en la Revista Ibero-Americana de Estrategia, se aplicó a 209 docentes de la zona metropolitana Laja Bajío en Guanajuato, siendo así un estudio descriptivo con análisis de varianza con un factor (Anova). Así mismo Meyer y Allen (1997) propusieron un instrumento cuestionario por el cual fue utilizado en esta investigación, lo que permitió analizar la consecuencia que tiene las estrategias de compensación (salarios, honorarios) sobre las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de las instituciones. Los resultados mostraron que el 39% emplean estrategias de salarios lo cual el compromiso afectivo aumenta, mientras por otro lado el compromiso continuo disminuye. En tanto al comparar un 61% optan por estrategias de honorarios. Por lo tanto cada docente con salario tiene un mayor afecto de apego, sensibilidad, sentimiento y compromiso en la realización de sus actividades; por lo que hay un sentimiento mínimo de persistir, continuar en la institución solo por necesidad de empleo. (pp.90 -103)

Machuca y Pajares (2016) en su presente tesis: “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016”. De la Facultad de Negocios, de la carrera de Administración. A obtener su titulación profesional como Licenciado en Administración. Cuyo objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E Publica Rafael Olascoaga. Por consiguiente el proceso tiene sustento a través de las teorías relacionadas a nivel internacional y nacional, el estudio por ende tiene diseño de investigación no experimental- transversal. A su vez como medición para la obtención de resultados emplearon la encuesta siendo la técnica y el cuestionario siendo así el instrumento; conformado por 16 ítems diseñado para los docentes cada una en la escala de Likert el cual fue validado por Alfa de Cronbach siendo su fiabilidad de 0.902 tanto para el variable clima y 0.871 para desempeño. CHI-CUADRADO fue la prueba que se aplicó en su estudio, llegándose a apreciar que P valor (sig.=0.00) es menor que la significancia (alfa=0.05), por lo que a través de la investigación elaborada minuciosamente se concluye que existe influencia de Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E Rafael Olascoaga. (p.09)

Reyes y Richard (2017) en su estudio “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017”. Se formó en la Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales, Tesis de pregrado para lograr su titulación en Administración. Su objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017. Esta investigación tiene un estudio Correlacional, bajo un diseño no experimental de corte transversal. Como población se obtuvo 171 docentes, el cual también fue la muestra. Esta investigación por ende mide el clima organizacional: autorrealización, supervisión, condiciones laborales, comunicación. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Sonia Palma Carrillo, citado por Monteza (2012). Además de la variable clima también se mide la variable satisfacción laboral; se tomó la opción de utilizar el instrumento cuestionario elaborado por Arnedo y Castillo (2008). Los instrumentos utilizados presentan la contestación según escala de Likert, por ende dio como resultado mediante la prueba de Spearman de 0.844 llegando a decir que la relación en estas dos variables es directa, positiva con significancia de $p < 0.05$. Se llegó a concluir que efectivamente la variable satisfacción laboral se determina por el nivel de clima organizacional que viven los docentes en la asociación educativa. (p.12)

Llontop (2016) en su indagación: “Clima Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas del Distrito de San Juan de Lurigancho - Lima, 2016”, el cual pertenece a la Facultad de Humanidades; Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para recibirse como Licenciada en Psicología. Utilizó el diseño no experimental-corte transversal de tipo descriptivo-comparativo. Para el desarrollo 100 fueron de I.E privadas y 100 de I.E públicas, el cual fueron escogidos de manera intencional para la recolección de la información para su desarrollo. Siendo su técnica la encuesta, realizando como instrumento el cuestionario. Los datos se procesaron el SPSS confirmando la fiabilidad con alfa de Cronbach de 0.97 y se validó con varianza de 64%. Como producto de lo analizado se indica que existen diferencias significativas entre el clima organizacional entre docentes según el tipo de gestión en favor de los docentes de instituciones educativas privadas. Se concluyó que el modelo de gestión educativa ya sea público o privado, contribuye a las diferencias, y a la captación de un clima organizacional no armónico en la plana docente del Distrito de San Juan de Lurigancho. (p.10)

Salvador y Sánchez (2018) en el artículo titulado Liderazgo de los Directivos y Compromiso Organizacional Docente en Lima, publicado por la Revista de Investigaciones Altoandinas, aplicado a 130 docentes de la Red Educativa n° 22 – Unidad de Gestión 01. Para determinar la relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional, utilizaron la metodología cuantitativa, con diseño no experimental, transversal, del nivel descriptivo correlacional, con una población tipo probabilístico. Se obtuvieron resultados de correlación rho Spearman de 0,557. Concluyendo que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la red educativa N°22 – UGEL 01. (párr. 1,3)

Huamán y Paniagua (2014) en su búsqueda: “El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del Distrito de Ate – Lima 2014” el cual pertenece a la escuela Postgrado de la Universidad César Vallejo, tesis para la obtención del grado académico de Magister en Administración de La Educación. Su estudio fue de tipo básica sustantiva y de nivel descriptivo, y como diseño de investigación siendo descriptivo Correlacional. Su población fue de 32 docentes de dicha institución educativa. Utilizó dos cuestionarios tanto para clima organizacional como para desempeño laboral y su técnica siendo la encuesta. Por consiguiente el resultado el cual se halló fue una correlación de Rho Spearman; obteniendo como valor $P = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 “bilateral” y un nivel de correlación de 0.749 indicando definitivamente correlación alta. Concluyendo en efecto que si hay relación directa y significativa tanto entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de dicha institución educativa ubicada en la ciudad de Lima en el distrito de Ate. (p.11)

Hoyos (2017) en su juicio: “El Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017”. Perteneciente a la Facultad de Ciencias Empresariales; Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, para recibirse como Licenciado en Administración. Cuyo objetivo principal la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E 80055 del Distrito de Paijan-2017. Para el despliegue del proyecto la población fueron todos los docentes de dicho centro, en total 30 profesores tanto 14 docentes del nivel primario como 16 del nivel secundario, siendo su investigación Correlacional con diseño experimental de corte transversal. Utilizó dos

cuestionarios para ambas variables; siendo el segundo adaptado de Meyer y Allen, 1997. Se concluyó que la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de la institución mencionada anteriormente en concordancia con el coeficiente de Correlación de Spearman el cual fue de 0.461 indicando vínculo entre ambas variables. (p.09)

Morales (2014) argumenta que “El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria en la Red N° 02-Ugel N° 02 Rímac, 2014”. Perteneciente a la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtención del grado Magister en Administración de La Educación. Como objetivo principal es dar a conocer la relación del clima organizacional en el desempeño del docente para el logro de la calidad educativa. La investigación se encuentra en el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación es Descriptivo Correlacional de corte Transversal. 163 docentes fueron la población, en tanto la muestra es censal por lo que a los docentes se les suministró la adaptación de la escala clima organizacional versión para docentes, el cual fue planteado por Noriega y Print (2011) y el desempeño docente dentro del marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2013) propuesto por el Ministerio de Educación. Por consiguiente se concluyó que dichas variables específicamente muestran relación positiva y moderada de $p = 0.639$, en tanto llega a indicar que efectivamente hay una correlación moderada entre las variables. (p.10)

Durand y Salvador (2014) en el tema: “Clima Organizacional y Productividad en los Docentes de las instituciones Educativas Técnicas del nivel secundaria del Distrito de San Juan de Miraflores – 2014”. Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, investigación para obtener grado académico de Magister en Administración de la Educación. Se mostró como problema general lo siguiente: ¿de qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad docente en las instituciones educativas técnicas del nivel secundaria del distrito de San Juan de Miraflores – 2014. Siendo su investigación descriptiva-Correlacional, por consiguiente con diseño no experimental de corte transversal-Correlacional. 108 docentes del nivel secundario fue la muestra constituida. Como técnica se optó por utilizar la encuesta siendo su instrumento el cuestionario, escala de Likert para las dos variables. Los resultados obtenidos mediante el proceso de investigación con la prueba estadística de Rho de Spearman fueron: nivel de correlación de 0.832; señalando la existencia de una

correlación alta. Se llegó a la conclusión que si existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y productividad docente de las I.E técnicas del nivel secundario del distrito de San Juan de Miraflores-2014. (p.12)

Burgos (2018) en su investigación: “Clima Organizacional y Compromiso Laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del Distrito de la Victoria. Lima, 2018”. Perteneciente a la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en educación formándose en la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte. Tesis para la obtención del Grado Académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Para el despliegue del mismo; su investigación tuvo como objeto principal determinar la relación que existía entre el clima organizacional y el nivel de compromiso que presentaban los docentes de instituciones educativas estatales de la red 9 de la victoria en el año 2018. Todo ello en un enfoque cuantitativo, su tipo de estudio correlacional aplicándose un diseño No Experimental de corte transversal. 139 docentes fue la población de dicha institución educativa y 103 docentes siendo su muestra que fue seleccionada de manera aleatoria estratificado. Para medir las variables en estudio utilizó la encuesta siendo la técnica y el cuestionario como instrumento. Instrumento de clima organizacional de Palma (2004) de 50 ítems y de compromiso laboral de Meyer y Allen (1991) de 21 ítems. Como resultados se dio a conocer que el 46,6% de docentes de dichas instituciones del distrito de la victoria perciben que el clima organizacional era medianamente favorable; el 45% desfavorable y el 5% favorable, así mismo para el compromiso laboral se halló que el 61,2% de docentes no están muy comprometidos, el 27,2% tiene compromiso fuerte y el 11,7% compromiso débil en sus labores. Por consiguiente se concluyó que el clima organizacional percibido se relaciona con el compromiso de los docentes de dichas instituciones del Distrito de la Victoria llegando, siendo esta relación directa y moderada ($Rho= 0.530^{**}$), es decir si el clima organizacional mejora el compromiso laboral de los docentes también mejorará. (p.12)

Chalco (2016) en su estudio: “La supervisión pedagógica y el compromiso laboral en instituciones públicas del nivel secundario, Callao”. El cual pertenece a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; tesis para recibirse con el grado académico en Magister en Administración de la Educación. Como objetivo esencial de su investigación fue determinar la relación que existía entre la supervisión pedagógica y el compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del callao durante el año 2016, siendo respectivamente de enfoque

cuantitativo de estudio correlacional, No Experimental fue su diseño de corte transversal. Por consiguiente la muestra y población estuvo compuesta por cada docente de cada una de las instituciones secundarias “Jorge Basadre Grohmann”, “Raúl Porras Barrenechea” y Francisco Izquierdo Ríos” del callao, tanto contratados como nombrados en el año 2016. Su muestra fue censal de 107 docentes. En dicha investigación optaron por la encuesta siendo ella la técnica y el cuestionario siendo el instrumento, con respuestas tipo Likert. Durante el desarrollo se determinó que el 56,1% de los docentes del nivel secundario de dichas instituciones del callao consideraban que la supervisión pedagógica era de nivel regular eficaz y el 62,6% se encontraban poco comprometidos. En tanto se dio por concluido que la contrastación de las hipótesis de trabajo permitió confirmar que existía una relación directa en las variables de estudio, siendo esta correlación moderada, es decir que a medida que se mejore la percepción de la supervisión pedagógica, mejorará también el nivel de compromiso laboral en las instituciones educativas del callao. (p.12)

En el estudio se ha realizado el fundamento teórico de las variables a investigar tanto Clima Organizacional como Compromiso Laboral, tomando en cuenta las diversas definiciones de autores que se da a conocer a continuación:

Si bien es cierto el tema Clima Organizacional sus primeros inicios fue en el entorno empresarial diferente al que se está investigando el cual es el entorno educativo, sin embargo dichos ámbitos manejan elementos comunes como estructura y procesos organizacionales, con el cual facilitan el funcionamiento de las instituciones educativas.

Como Denison (1991, citado por Edel, García, y Casiano, 2007) manifiesta que el clima organizacional particularmente es estable, que forma parte del entorno interno de una organización. (p.16)

Conforme a Goncalves (2000) en el artículo Dimensiones del Clima Organizacional, hace referencia que el clima organizacional es llamado fenómeno puesto que interviene en el nivel de motivación del trabajador y como es la organización interna. (párr.12)

Chiavenato y Colbs (2001, citados por Ramírez y Domínguez, 2012) definen que el clima organizacional es una pertenencia del espacio de trabajo el cual perciben o experimentan los colaboradores de la organización. Sin lugar a duda el concepto antes mencionado aportan elementos que el clima organizacional nos destina a percibir a cada persona que integra una organización. Dando lugar a sumergirse en la búsqueda de testimonios o indagaciones de cada miembro de una institución. (p.22)

Paco y Matas (2015) detallan que el clima organizacional es un conjunto de situaciones, perspectivas, características de las cuales hacen que se distinga una organización de otra, llegando a influenciar en el individuo. (p.334)

Entonces definitivamente esto es cierto el hablar de clima organizacional es muy complejo ya que conlleva a la búsqueda de más teorías que respalden esta variable que a su vez se tiene distintas definiciones, por lo que se llega a definir que el clima de la organización es como la propiedad del ámbito de la organización que van experimentado cada miembro de la entidad, influyendo en su comportamiento.

Chiang, Martin, y Núñez (2010) detallan que “las actitudes de cada persona al momento de actuar en diferentes situaciones, las engloban en dos palabras Clima Organizacional”. (p.17)

Entonces todo ello orienta a la búsqueda de mejoras en una institución o situaciones que se den durante las labores.

Chiavenato (2011) en su libro Administración de Recursos Humanos manifiesta que “El clima organizacional es el entorno donde constantemente hay una vinculación con cada integrante o elemento que habita en la organización, llegando a un grado o nivel de motivación de sus integrantes, dando el entendimiento de una relación llena de satisfacción, ánimo, interés, colaboración.” (p.50)

La clave para lograr que realicen con mayor eficacia sus actividades es la motivación entre colaboradores.

Según Tagiuri y Litwin (1968, citado por Ramírez y Domínguez, 2012) detallan: “El clima organizacional es un atributo del entorno interno de la entidad que examinan los colaboradores, intervienen en su conducta o proceder dando así a la descripción de valores y características de la organización”. (p. 22) (Denison, 1991)

Francis (1995, citado por Loor, 2017) en su artículo: “Clima Organizacional” define que es una combinación de comentarios, apreciaciones que cada individuo encuentra en sus puestos de trabajo y organización. Según lo mencionado es la percepción de cada individuo las que define el clima, y a partir de ello conocer y determinar las características de ese clima organizacional. (p.20)

Corrêa, Luiz, Saraiva y Nazaré (2019) explican que los estudios realizados al clima organizacional detallaron como resultado que se relaciona con el comportamiento humano, con motivación, productividad, compromiso, entre otros. Por ello la comprensión del entorno de trabajo de las organizaciones públicas puede provocar la mejora en cuanto a las condiciones de trabajo, creando un ambiente motivador, participativo y rico en experiencias constructivas, dando como logro un clima sano y lo que facilita la gestión mediante el uso de estrategia mejor orientada al trabajo. (p.28)

Pace (1968, citado por Loor, 2017) infiere que el clima de la organización como una norma de distintas particularidades siendo relacionado a la calidad del ambiente interno del establecimiento u organismo, llegando así a ser discernido por sus integrantes interviniendo en sus conductas o actitudes. (p.24)

Torres y Zegarra (2015) hace referencia que el clima institucional es una variable que está destinada a crear y mejorar las instituciones, es por ello que es difícil encontrar directores líderes que logre que su personal se adapte a los cambios independientemente si están de acuerdo o en desacuerdo, agregado a ello son las tareas excesivas que deben de cumplir. (p.6)

Sagredo y Castelló (2019) detalla que el clima organizacional es uno de los factores fundamentales para la gestión directiva y el desarrollo personal del docente, esto con la intención de que se sienta motivado, por el solo hecho de interactuar en un ambiente agradable y atractivo. Para conseguir esto es importante que los líderes educativos busquen estrategias que permita generar un excelente clima organizacional. (Hargreaves y Fullan, 2014, p.6)

Chiavenato (1999) en su libro Administración de Recursos Humanos manifiesta que es el ambiente que percata o siente cada colaborador que se encuentre en una organización, todo ello refiriéndose al clima organizacional. (p.8)

Asensio y Fernández (1991) definen el clima organizacional como un conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por elementos estructurales y funcionales de la institución esto llevando a un estilo peculiar en distintos centros educativos. (p.504)

Méndez (2006, citado por Baño, Villacrés, Arboleda y García, 2016) el clima organizacional de suma importancia en la gestión de personas en las diferentes organizaciones, sectores y tamaños, lo cual ayuda al desarrollo organizacional. (p.59-60)

Por consiguiente el clima organizacional ha impactado en la conducta de cada individuo. Entonces es la sensación propia o general tanto los ejecutivos o dirigentes de las instituciones educativas de acuerdo a lo que se vivencia y la interacción que día a día se despliega en cada colegio, el cual se evidencia en su función laboral. (Edel, García, y Casiano, 2007, p.18)

Estela y Fernández (2016) hace hincapié que el liderazgo es un factor principal del clima organizacional por consecuencia es el determinante del comportamiento o conducta humana. Dado que en una institución interactúan diversas personas, es por ello que para desarrollar un ambiente adecuado hay que conocer las necesidades de cada colaborador, para hacerla funcional en cada área y grupo organizacional. (p.2)

Espinoza (2018) hace referencia de que una institución educativa cuenta con infraestructura, metodologías de trabajo, una identidad, tipos de liderazgo, un clima organizacional entre otras; permitiendo diferenciarse de los otros centros

educativos. Esto conlleva a que como son percibidas serán consideradas como instituciones competitivas, incompetentes, conservadoras, entre otras. (p.3)

Así mismo en el estudio se ha detallado las dimensiones de la variable clima organizacional, el cual todo ello permitirán medir características de cada institución, por eso se visualizará en cuan comprometidos “son”, en el cómo de su actuar frente a diversas situaciones y la mayoría de veces al sentir esto, genera ausencias laborales.

Para Edel, García, y Casiano (2007) hace referencia a los atributos de que representa el clima organizacional como: las emociones, actitudes, ética, buena relación dada entre cada rincón, en cada integrante de la organización, estimando el grado de complacencia.(...) dichos elementos como motivación, personalidad o satisfacción puede estar limitada en que colegio se encuentra; es entonces que en cualquier ocasión será negativo, pues ninguna institución es fija, dado que se perciba diferentes climas. (pp. 19-20)

Brunet (2004) y Silva (1996, citado por Orbegoso, 2016) mencionan que en el clima organizacional se considera que debe haber 4 dimensiones:

Detallan que la autonomía, forma parte de su “yo” es decir la responsabilidad y el poder de tomar decisiones, así mismo el grado de estructura del puesto es lugar donde se denota los objetivos de cada ubicación o lugar y la manera de ser con el personal, a su vez la recompensa es otra de las dimensiones que los autores mencionan el cual definen que recompensa es describir los incentivos económicos, finalizando con la consideración, agradecimiento y apoyo donde el colaborador recibe ánimos y familiaridad por parte de sus compañeros. (pp.356-357)

Chiavenato (2006) en su libro Administración de Recursos Humanos detalla las dimensiones del clima organizacional:

Menciona como primera opción la Estructura Organizacional, dando a conocer que es donde se impone límites o libertad para la toma de una buena decisión de cada persona en su centro laboral. A su vez en su libro detalla la Responsabilidad como otra dimensión, donde dice que puede abstener o incentivar la conducta de las personas al momento de otorgarse una responsabilidad, así mismo los Riesgos quien forma parte de una nueva dimensión es impulsar a asumir desafíos nuevos, diferentes, no obstante también se encuentra la Recompensa el

cual a través de ello la organización puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de los resultados, todo ello también unido a otra dimensión Calor y Apoyo entendiéndose que la organización pueda mantener un trabajo frío o cálido. Como ultima dimensión dada es el Conflicto, donde se puede establecer reglas y procedimientos para evitar confrontaciones. (p.468)

Por otro lado López y Durand (2009) y Malcom, Wes, Shackleton, Dawson, Lawthon, Maitlis (2005, citado por Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo ,2009); en donde indican, muestran los integrantes que se consideran con reiteración la mejora del ambiente laboral:

Mencionan que el Ambiente físico es referente al espacio donde se encuentra la organización (infraestructura), a su vez la Estructura es el estilo de dirección de la entidad, forma estructural, además el tener en cuenta el tamaño de la organización, entre otras, para el ambiente laboral se tiene en cuenta la comunicación entre compañeros no solo de su área sino también con los demás departamentos, así mismo se evidenciara conflictos entre los de la organización, otra de las dimensiones dadas es la Característica personal lo cual se detalla es un base para cada persona con lo que caracteriza actitudes y aptitudes, cuan motivado se encuentra y cuáles son sus expectativas, como último punto se detalla al Comportamiento haciendo referencia a cuan productivo es en su tarea asignada, el efecto en cuan satisfecho se encuentra en el trabajo, de lo contrario se presentara ausencia y permitirá rotar al personal una y otra vez, generando mayor tensión en la organización.(párr.10).

Como hace mención Edel, García, y Casiano (2007), el clima organizacional es el nivel de responsabilidad, afinidad, filiación en cada uno de los colaboradores, es por ello que al evidenciarse un ambiente tranquilo y saludable estarán comprometidos e identificados con la empresa, al ser viceversa el resultado no será el mismo.(p.22)

Debido a ello se verá afectado por diversas variables estructurales; si se dispersa una gestión y esta resulta ser autoritaria se generará un clima tenso y las actitudes de cada trabajador serán irresponsables y no tomarán interés alguno.

Edel, et al. (2007) Determina 4 principales variables, el cual tomó de los resultados arrojados de una investigación realizados en la universidad de Alcalá de Henares en España, aplicado a docentes de centros públicos acerca del clima de trabajo: comunicación, motivación, confianza y participación. (pp. 51-52)

Así mismo el estudio se fundamenta con teorías relacionadas al clima organizacional por distintos autores expresando sus ideas, conceptos que a continuación se detallan:

Chiavenato (2011) describe la teoría de los dos factores de Herzberg: el primero de ellos es el factor higiénico, en donde sustenta que las condiciones físicas, ambientales, remunerativas se encuentra en su centro de trabajo y por consiguiente factor motivacional lo que produce una secuela de complacencia que duradera y una intensificación productiva a categorías habituales. (p.45)

Brunet (2004) hace mención de dos escuelas Gestalt y Funcionalista. Para Gestalt es la percepción a la institución, para ello:

El individuo ordena de las cosas como existe en el mundo, y designa un nuevo precepto a través del pensamiento. (p.24)

Por consecuente la Escuela Funcionalista, que a través del raciocinio y el proceder del individuo que se desarrolla en su entorno.

Para Martin y Colbs (1998) el autor toma en cuenta la Escuela Estructuralista, Humanista, Sociopolítica y Crítica.

La escuela estructuralista se da a través de la intención, finalidad, fin y propósitos planteados por la entidad, institución u organización teniendo en cuenta el tamaño, niveles jerárquicos, el comportamiento, los tipos de tecnología y toma de decisiones. (p.26)

La escuela humanista detalla que el individuo interactúa con personas y la entidad a cómo observa el mundo. La sociopolítica y crítica, se afilia todos los elementos de dicha institución; a través de las normas, actitudes, y valores donde laboran. (p.26)

Es entonces que propone un prototipo para un ambiente de trabajo en centros de educación, desde su perspectiva de sistemas, donde contemplará sus dimensiones. (p.28)

Según Martín (2000) en la figura nº 1 modelo de Clima Organizacional propuesto por la Universidad de Alcalá de Henares describe las dimensiones de clima organizacional: (Ver anexo 08)

La dimensión Comunicación se detalla que es el procedimiento donde la persona recibe y traduce contenido informativo proveniente del ambiente en donde todos están vinculados; entonces desarrollan sus habilidades para el mejor desempeño de sus actividades. Aquí se consideran ciertos aspectos como tipos de comunicación tanto vertical (estableciendo normas, horarios, diferentes espacios o en algunos casos ocultar la información) u horizontal (detalla un respeto mutuo, dando paso a la aceptación, una comunicación con plena confianza), a su vez otra opción de dimensión es la Motivación donde se indica que es la percepción de estímulos que reciben los profesores los cuales ayudan a guiar a desempeñarse de la mejor o la peor manera en su trabajo, todo ello se refleja a través de la satisfacción, que es la actitud frente a su trabajo, el reconocimiento laboral, incentivos monetarios y no monetarios, prestigio profesional y autonomía que se da en su centro de trabajo. La Confianza como dimensión dice que es considerado como la seguridad que se tiene en una persona o en algo, por ello permite tener sinceridad y confianza cuando se asume un cargo, por consiguiente la Participación es tener la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad; dentro de ellos se encuentra el compromiso en las actividades, coordinación, equipos y reuniones de trabajo, así mismo en los grupos formales e informales, que el profesorado propicia para la participación y órganos colegiados, finalmente Otros aspectos detalla es el lugar donde se encuentran reflejados el conocimiento del contexto laboral, procesos de control, método de dirección, de gestión por la parte estructural de la organización, procedimientos del trabajo en las áreas del centro, organización y utilización de medios o bienes, distribución y objeciones del ámbito donde se encuentren, obediencia y reglas o normas, cumplimiento de propósitos, ideales en el centro, teniendo en cuenta la planificación y funcionamiento del centro. (p.112)

Según Goncalves (2000) en el artículo dimensiones del clima organizacional, hace referencia el método de Litwin y Stinger, que emplea un cuestionario habiendo sido aplicado a los integrantes de una institución u organismo.

Se menciona dimensiones como: Estructura donde hace referencia a la cantidad de reglas, procedimientos en una organización, que se ve día tras día en el desarrollo de su trabajo, la Responsabilidad es otro de los puntos que se tomó en cuenta haciendo noción que cada persona tiene que tomar decisiones, a su vez la Recompensa donde se detalla que cada miembro debe de recibir algo por el trabajo bien realizado, otro punto es el Desafío el cual se refiere a que cada organización está expuesta a riesgos, cuya finalidad es cumplir los objetivos, Así mismo las Relaciones se detalla que es un ambiente grato y buenas relaciones en la organización, por consiguiente la Cooperación se define como la existencia de un espíritu de ayuda entre directivos y grupos. Los Estándares son en definición normas de rendimientos y los Conflictos es el sentir de cada miembro de la organización, como último punto del artículo es la Identidad, definiéndose donde cada colaborador o cooperante se considere y se sienta identificado con los objetivos de la institución. (párr.16)

Para Goncalves (2000) dentro de las 9 dimensiones expuestas por Litwin y Stinger, concluyen en tres perspectivas como: estructura, liderazgo y toma de decisiones; ya que como anteriormente fue explicado, el clima organizacional se mide a través de la percepción.

El Compromiso Laboral torna a ser similar, semejante, parecido al compromiso organizacional, entonces siendo así, las definiciones sacadas, recaudadas de artículos científicos y libros será expresada, descrita, reflejada como tal.

Para Edel, et al. (2007) no es suficiente con el aprendizaje para resolver diversos problemas de cada organización; sino también es necesario contar con habilidades y destrezas que impulsen llegar a la meta, a través de la actitud de compromiso de las personas hacia sus instituciones para un bien común. (p.51)

El Compromiso en tanto podría llegar a ser uno de los puntos o temas que la administración o directiva debe analizar y en base a ello identificar el propósito, objetivo, meta organizacional, lo cual se adquiere u obtiene cuando el colaborador este puesto la camiseta, se identifique e implique en la entidad donde labora y de esta forma serán mayores las hipótesis, las posibilidades de permanecer en ella. Siendo así que la categoría o nivel de compromiso posibilite que permanezca la sabiduría, la capacidad colectiva que la entidad con su esfuerzo logro realizar.

Robbins y Judge (2009) define el compromiso organizacional como el grado en que el colaborador se siente identificado con la entidad y las metas, adquiriendo el deseo de entablar una relación o vínculo con ella. Por lo tanto el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79)

Omar y Urteaga (2008) emiten su opinión y dicen que el compromiso es el grado donde hay afectividad tanto del colaborador por su trabajo, además de convertirse en un fenómeno que en su mayoría se viene haciendo estudios respecto a ello. (p.358)

El compromiso es el punto clave para cada gerente y directivo y han comenzado a reaccionar y obtener ventajas competitivas es reforzar el compromiso y contar con individuos que sientan emoción, apego e identificación hacia con los objetivos de la entidad. Para lograr sus metas. Además la importancia del compromiso organizacional está en influenciar en la estabilidad, bienestar y eficiencia de cada colaborador. (p.359)

Entonces si el compromiso según distintas opiniones es la fuerza, el coraje de identificarse hacia con su institución, también es un tema que día a día se viene estudiando e investigando para la obtención de mayor conocimiento, siendo ello la clave para reforzar y lograr mayor preocupación de cada uno de los miembros que laboren en organizaciones.

Álvarez de Mon, Cardona, Chinchilla, Miller, Pérez, Pin, Poelmans, Rodríguez, Rodríguez y Torres (2001, citados por Peralta, Santofimio y Segura,

2007) detallan que el juicio o idea de “compromiso laboral” se reconoce en las distintas identidades como el nexo o ilación de lealtad o membresía por el cual el cooperante tiene el deseo de seguir en la entidad u organización, debido a su motivación implícita, como la importancia de su labor y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo. Así mismo tres componentes denominados la identificación (objetivos y valores de la organización), el involucramiento (actividades del trabajo), lealtad (unión, afecto a la organización). (p.89, 101)

Por otro lado Harter, Schmidt y Hayes (2002, citados por Peralta, Santofimio y Segura, 2007) “el compromiso o deber laboral se reconoce en la empresa como el nexo de identificación, involucramiento de cada ser humano, la satisfacción y entusiasmo por su labor”. (p.89)

Para Lagomarsino (2003, citado por Barraza y Chávez, 2008) detallan que El compromiso organizacional es donde el ser humano tiene la fuerza, el coraje de identificarse e involucrarse a la institución u organización en el cual labora. En otras palabras es donde el individuo se pone la camiseta y lucha por el bienestar de la organización. (p.27)

Hellriegel y Colbs (1999, citados por Edel, García, y Casiano, 2007) respectivamente detallan que el compromiso institucional es “la participación e identidad de un empleado con su organización”. Particularmente se denota en la aprobación de objetivos o finalidades y además de cada valor de la organización, el estar dispuestos a hacer sacrificios importantes para beneficio de la entidad y el deseo de integrarse a dicha institución. (p.17)

Robbins y Coulter (2014) manifiesta que “el compromiso organizacional es el deseo de permanencia e identificación por parte del trabajador dicha organización”. (p.287)

Conway (2004, citado por Burgos, 2018) decreto que el compromiso laboral puede valorarse como un predictor de un buen desempeño y que está conectado, vinculado con el ausentismo y resultados financieros. (p.30)

Según Peralta, et al. (2007) en su artículo El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización, indica el compromiso como constructo, donde se elabora en

áreas, lugares relacionales, puesto que se toma la historia construida y el contexto, a partir del lenguaje como acción crea y recrea prácticas culturales. (p.101)

Arias, Varela, Loli, y Quintana (2003) en su artículo El Compromiso Organizacional y su Relación con algunos Factores Demográficos y Psicológicos, mencionan a Meyer y Allen (1991) detallan “el compromiso como un estado psicológico que determina la conexión entre un individuo y una institución, por el cual presenta consecuencias al momento de tomar una decisión para continuar o dejarla”. (p.16)

En la investigación respecto a la variable Compromiso Laboral se clasifican en dimensiones por distintos autores que a continuación se detallan:

Para Rocha y Böhr (2004) en su artículo Tres dimensiones del compromiso organizacional, plantea componentes: el primero es la Identificación donde el individuo acepta las metas organizacionales y las hace propios de él. La Membresía se define como el sentimiento de pertenencia, el deseo de formar parte de la organización y por último la Lealtad definiéndose como el cumplimiento y respeto hacia la organización. (pp.2)

Meyer y Allen (1991, citado por Peralta et al., 2007) detallan que el compromiso laboral se constituye sin lugar a duda en 3 componentes, siendo así que el estado psicológico único y subyacente: El Compromiso Afectivo, hace referencia a la unión emocional de un trabajador con la entidad, siendo así que el trabajador permanece en su labor ya que lo desea, el Compromiso de Seguimiento o de Continuidad es definido como el conocimiento de costos asociados a abandonar la institución, de manera que el colaborador permanece en ella porque considera necesario el trabajo y como último componente y no menos importante es el Compromiso Normativo se afilia con el sentimiento de obligación, siendo así que el colaborador tiene y siente que debe quedarse en la entidad u organización. (p.89)

Meyer, Allen y Smith (1993, citado por Robbins y Judge, 2009), detalla que el modelo propuesto por los autores anteriormente mencionados compromiso organizacional tiene tres componentes distintos como el compromiso afectivo que es la lealtad, creencia de sus valores, la dedicación hacia la organización, el

segundo compromiso para continuar se refiere al incentivo económico que se percibe por permanecer en la organización, es lo que influirá en dejar la entidad, la última es el compromiso normativo que representa la obligación de permanecer en la organización por razones morales y éticas. (p.79, 80).

En tanto Varona (1993, citados por Barraza y Chávez, 2008) explican que en la actualidad, se identifica puntos importantes a detallar como son dos enfoques conceptuales en referencia al compromiso organizacional, estos son:

Enfoque conceptual de Compromisos Múltiples: es donde se integra la experiencia de cada individuo con aspectos de organización, siendo así que con este enfoque se atiende con mayor precisión el compromiso organizacional. Por consiguiente al mencionar este punto se fundamenta en tres teorías siendo así la primera, mira a la institución como coaliciones de entidades, la segunda como referencias que se da en grupos, y como tercer punto espacios donde el colaborador ejecuta roles distintos, no obstante se encuentra también el Enfoque Conceptual – Multidimensional donde se adoptó tres perspectivas teóricas, siendo como primer punto la Perspectiva de Intercambio, donde se dice que el compromiso laboral viene a ser el resultado de situaciones ya sean contribuciones o métodos de incentivos tanto entre el colaborador y la entidad. El segundo es la Perspectiva Psicológica el cual se siente un conjunto tanto de la organización con el compromiso enmarcándolo en tres elementos: identificarse con cada valor y objetivo de la institución, contribuir con la institución para lograr a futuro las metas, objetivos y finalmente a siempre tener aspiración a ser parte de la organización. Por último la Perspectiva de Atribución definiendo al compromiso como obligación que cada colaborador adquiere. (p.27)

En la investigación también se incorporó fundamentos de teorías relacionadas a la variable Compromiso Laboral que a continuación se dará por detallado:

Para Arias (2001, citado por Edel et al., 2007) sugieren un concepto del compromiso organizacional que se divide en 3 componentes: afectivo, continuidad y normativo. (pp. 52-53)

En la figura nº 2 modelo de Compromiso Organizacional describe: El Compromiso Afectivo (deseo) hace referencia a los lazos emocionales que las

personas forjan con la organización, refleja el apego emocional, disfrutan permanecer en la institución, es porque el trabajador con este tipo de compromiso se siente orgulloso e identificado a ella, no obstante también se encuentra el Compromiso de Continuidad (necesidad) donde el trabajador siente vinculación con dicha institución ya que ha invertido tiempo, dinero, dedicación día a día y dejar todo a la deriva implica perder todo lo dado y ganado, finalmente y no menos importante se encuentra el Compromiso Normativo (deber u obligación) se detalla aquel donde encuentra la creencia en ser leal a la institución en la que labora, en sentido moral como forma de pagar por las prestaciones dadas durante su estadía en ella. (pp. 52-53) (Ver anexo 08)

Chiavenato (2006) plantea la teoría de McGregor X y como una de las conductas humanas:

La Teoría X es conocida como la definición tradicional, la cual es autocrática, impositiva y autoritaria, es por ello se define donde el individuo no le agrada trabajar, por lo que tendera a evitarlo, siempre que ello sea posible, además se explica que es donde toda la Organización tiene objetivos planteados por lo que requiere personas que ayuden alcanzarlos, es por ello que las obligan, controlan y son amenazados con castigos, por consiguiente en esta teoría se detalla que el individuo en su totalidad quiere ser capitaneado, controlado, dirigido a tomar el mando, procura evitar responsabilidades, puesto que las personas se preocupan por su seguridad, es por ello que no quieren cambiar, siendo así lo que el hombre requiere ser motivado, administrado y controlado por su organización. (p.290)

La Teoría Y es la concepción moderna, democrática, consultiva y participativa, es por ello se detalla y se dice que el control extremo y las amenazas no son las únicas maneras de motivar, las recompensas en el trabajo están en razón directa con los compromisos adquiridos, también detalla que las personas pueden aceptar y asumir responsabilidades y que el individuo, aprende, no solo a admitir responsabilidad suya sino que va en busca de ello. (p.291)

A continuación se dará a conocer el fundamento de la Teoría Z en el cual se ha considerado a distintos autores que a continuación se detalla:

Ouchi (1982, citado por Chiavenato, 2007) describe la teoría que tomó el nombre de Z, muestra que la productividad es mucho más un asunto de administración de personas que de tecnología pues está llena de filosofía y cultura organizacional. (p.106)

Steers (1977, citado por Arias, Varela, Loli, y Quintana 2003) nos indica que propuso un modelo para el compromiso organización; lo que años más tarde fue confirmado en una investigación por expertos. El modelo mencionado para el compromiso organización se basó en Características Personales el cual está relacionado a la personalidad y aspectos demográficos relativos; Características de Trabajo donde se da el sentimiento de identidad y ver al trabajo como un reto, concluyendo con las Experiencias en el Trabajo; percepción de cuán importantes eres para la organización, confianza en la organización, etc. (p.15)

Por lo tanto si las personas forman parte de la obtención de resultados, es entonces que gracias a cada empleador o individuo comprometido establece y forma una ventaja competitiva, es decir más que conocimiento, habilidad o capital fijo (...) Así pues, si existiese un contrato psicológico es decir un compromiso, los individuos pondrán su imaginación, dinamismo, etc. Por consiguiente el compromiso establece una pieza trascendente en la efectividad y competitividad de las organizaciones. (Arias, Varela, Loli, y Quintana, 2003, p.16)

Para Cooper- Hakim y Viswesvaran (2005) mencionan dos enfoques teóricos de compromiso en el lugar de trabajo: Fuentes de Compromiso, es el reflejo entre valores organizacionales y ocupacionales y los Compromisos Múltiples donde el individuo es parte de la organización pero también es parte de su trabajo (tareas que realiza) lo que determina una organización eficiente de compatibilidad de los objetivos. (p.45)

Se ha creído conveniente proponer un plan de Inteligencia emocional, ello para mejorar el clima y contribuya al compromiso laboral de los docentes de cada centro educativo. A continuación se detalla las definiciones y dimensiones de inteligencia emocional:

Buitrón y Navarrete (2008) mencionan que la inteligencia emocional es el desarrollo de los recursos emocionales del docente debe ser el primer paso para

emprender este cambio educativo. El maestro emocionalmente inteligente debe contar con los suficientes recursos emocionales que acompañen el desarrollo afectivo de sus alumnos. Con ello, establece un vínculo saludable y cercano con ellos, comprende sus estados emocionales, y les enseña a conocerse y a resolver los conflictos cotidianos de forma conciliadora y pacífica. (p.5)

Para Mayer y Salovey (1993, citado por Ugarriza, 2001) menciona que la inteligencia emocional incluye la evaluación verbal y no verbal, la expresión emocional, la regulación de la emoción en uno mismo y en los otros y la utilización del contenido emocional en la solución de problemas. Esta definición encierra un conjunto de destrezas y habilidades. (p.8)

Según Goleman (2008) detalla que la “Inteligencia emocional” es un conjunto de habilidades que nos permiten autocontrolarse, generar entusiasmo, la empatía, la perseverancia y la capacidad para motivarse. Es entonces que algunas habilidades las heredamos y otras se moldean durante el largo de la vida, así mismo las habilidades emocionales se aprenden y se perfeccionan a medida que pasan los años, siempre y cuando utilicen los métodos adecuados. La inteligencia emocional es una de las habilidades para la vida que debería enseñarse en el sistema educativo. (p.6)

Bar-On (1997, citado por Ugarriza, 2001) define a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. (p.8)

El Modelo del Inventario de BarOn (I-CE): Se describe 5 componentes y cada una de ellas con sus diferentes subcomponentes de la inteligencia emocional y social, evaluados por el Inventario de Cociente Emocional:

El primero de ellos es el componente Intrapersonal (CIA): Es la comprensión emocional de sí mismo: habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos. La asertividad: Habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás. El autoconcepto el cual es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse así mismo, aceptando aspectos positivos y

negativos. La autorrealización es la habilidad de realizar lo que podemos, queremos y disfrutamos hacerlo. La independencia es la habilidad para autodirigirse sentirse seguros de sí mismos en nuestros pensamientos y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

El segundo es el Componente Interpersonal (CIE): Es la empatía el cual es la habilidad de percatarse y apreciar los sentimientos de los demás. Las relaciones Interpersonales el cual es la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas. La responsabilidad social es la habilidad para demostrarse así mismo con una persona que coopera y que es un miembro constructivo del grupo social.

El tercero de ellos es el componente de Adaptabilidad (CAD): Es la solución de Problemas el cual es la habilidad para identificar problemas, como también para implementar soluciones. La prueba de la realidad es la habilidad para evaluar entre lo subjetivo y objetivo. La flexibilidad es la habilidad para manejar nuestras emociones y conductas.

El Componente del Manejo del Estrés (CME): Es la tolerancia al estrés es cuál es la habilidad para soportar emociones fuertes. El control de los impulsos es la habilidad para actuar y controlar nuestras emociones.

El último de ellos es el componente del Estado de Ánimo en General (CAG): La felicidad es sentirse satisfecho expresando sentimientos positivos. El Optimismo es mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad. (p.9)

El Modelo de Goleman: Plantea 4 competencias emocionales que a continuación se detallan.

La Inteligencia Intrapersonal (Conciencia de uno mismo): Conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e instituciones. Teniendo en cuenta el autoconocimiento emocional el cual es el reconocer sus propias emociones y efectos. La valoración adecuada de uno mismo es conocer las propias virtudes y límites. La confianza en uno mismo es la autoconfianza en sus capacidades. El autocontrol emocional, fiabilidad, adaptabilidad, motivación de logro, iniciativa.

La Inteligencia Interpersonal son las habilidades Interpersonales el cual es la capacidad para relacionarse con los demás. La empatía es la conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas. El liderazgo con visión a futuro es inspirar y dirigir a grupos y personas. Conciencia organizativa, comunicación, resolución de conflictos, establecer vínculos, trabajo en equipo y colaboración, catalizar lo cambios. (p.9)

Entonces, luego de haber realizado una investigación basada en tesis, hallando antecedentes internacionales, nacionales y locales, de artículos científicos y libros donde distintos autores proponen sus definiciones en base al tema propuesto es necesario recurrir a la formulación del problema para hallar si existe incidencia o relación alguna entre variables que a continuación se menciona:

¿Cómo incide el clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019?

La investigación se justifica bajo los siguientes criterios:

Por conveniencia ya que es trascendental porque beneficia a las instituciones educativas públicas secundarias de toda la provincia, así mismo al público en general; puesto que permitirá llegar a realizar la efectividad en las actividades laborales de cada institución educativa, por Relevancia Social puesto que la Primordial razón de esta indagación es favorecer a la humanidad, pues a través de ello dar a conocer su experiencia laboral; es así como se estará promoviendo un mejor desarrollo al clima organizacional que incide en el compromiso de los docentes de toda la provincia de Ascope; por Implicancias Practicas conocer el clima y los posibles motivos de los cuales están generando dificultades, de esta forma ayudar a una mejora continua y a buscar soluciones en el ambiente laboral de las instituciones públicas de educación secundaria, logrando así un mayor desempeño, finalmente por Valor Teórica donde los problemas de las variables anteriormente mencionadas en base a los resultados del instrumento utilizado en dicha investigación servirán para que se profundicen las investigaciones.

En el estudio se ha creído conveniente proponer objetivos que de alguna u otra forma ayuden a interpretar el contenido dado, llegando a obtener como objetivo general:

Determinar la incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019.

Como objetivos específicos se han considerado los siguientes:

OE 1: Identificar el nivel de clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.

OE 2: Identificar el nivel de compromiso laboral en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.

OE 3: Determinar la incidencia de las dimensiones de clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019.

OE 4: Proponer un plan de Inteligencia Emocional para contribuir al compromiso de los docentes en las Instituciones Públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019

En la investigación se ha creído conveniente plantear hipótesis en el cual se ha considerado las siguientes.

Hi: El clima organizacional incide positivamente en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.

Ho: El clima organizacional no incide positivamente en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

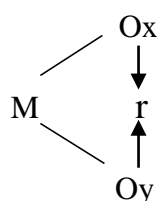
Tipo de Investigación es cuantitativa, dado que (Hernández, Fernández y Baptista 2014) describe que dicho enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis a través del análisis estadístico y medición numérica, con la finalidad de implantar pautas de comportamiento y probar teorías.

2.1.2. Diseño de Investigación

El diseño fue No experimental puesto que no existió manejo de las variables, que estuvieron en objeto de investigación.

Transversal, dado que según (Hernández, Fernández y Baptista 2014) se realizó en un tiempo único y determinado.

Investigación Correlacional; según lo mencionado por (Hernández, Fernández y Baptista 2014) estos diseños permiten evidenciar la relación entre las variables, generando una causa-efecto.



Dónde:

M: muestra de docentes de las Instituciones Públicas de Educación Secundaria

O_x: Clima Organizacional

O_y: Compromiso Laboral

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2.1:

Matriz de Operacionalización de las Variables Clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	"Es la percepción de los directivos y profesores, de acuerdo a las vivencias e interacciones que diariamente se desarrolla en sus colegios, lo que se refleja en su desempeño laboral". (Edel, García, & Casiano, 2007) (p.18)	Describe las actitudes y experiencias vivenciales los cuales afectan a la productividad del docente. Se medirá a través de una encuesta dirigida a los docentes.	Comunicación	Tipos de Comunicación	Ordinal
			Motivación	Reconocimientos por su Trabajo	
				Satisfacción en el Trabajo	
			Estructura	Incentivos	
				Procedimientos en el Trabajo	
			Participación	Compromiso para el Logro de Objetivos	
				Reuniones en el Centro Educativo	
COMPROMISO LABORAL	"Es el grado que se identifica el empleado con su organización y las metas, adquiriendo el deseo de mantener una relación con ella. Robbins y Judge (2009) Adaptado de Meyer, Allen y Smith (1993). (p.79)	Detalla el sentido de pertenencia e identificación del trabajador que da todo de si por permanecer en la institución. Se medirá a través de una encuesta tomada (Meyer y Allen 1991) que estará dirigida a los docentes.	Confianza	Diseño de Cargos	Ordinal
			Compromiso Afectivo	Amor al Trabajo	
			Compromiso de Continuidad	Permanecer en la institución	
				Necesidades de Trabajo	
			Compromiso Normativo	Beneficios Propios	
				Lealtad	
				Gratitud	

Nota: definiciones y dimensiones de las variables fueron extraídas de los libros Clima y Compromiso Organizacional Vol. 1 - 2 de Edel, García & Casiano (2007), y Compromiso Organizacional de Robbins y Judge adaptado del modelo de Meyer y Allen (1993)

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Para el avance fructífero del estudio la población estuvo conformada por 29 centros educativos públicos del nivel básico secundario, donde contaba con 7118 alumnos en toda la provincia de Ascope y que laboraron cerca de 655 docentes en dichas instituciones.

Tabla 2.2:

Colegios Públicos Secundarios de la Provincia de Ascope

Nombre de I.E	Nivel / Modalidad	Gestión / Dependencia	Departamento / Provincia / Distrito
80050 José Félix Black	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Paiján
Cajanleque	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chocope
Jesús Nazareno	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chocope
Casa Grande	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Casa Grande
Víctor Raúl Haya De La Torre	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Magdalena de Cao
José Carlos Mariátegui	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chicama
Santo Domingo De Guzmán	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chicama
Cartavio	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Santiago de Cao
Víctor Raúl Haya De La Torre	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Casa Grande
Ramón Castilla	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Ascope
81023 Nuestra Sra. De Lourdes	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Paiján
80878	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Paiján
80689 Daniel Alcides Carrión	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chicama
80085	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Razuri

80057 Inmaculada Concepción	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Paiján
80055	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Paiján
Inca Garcilazo De La Vega	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chicama
81516 Libertad	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Casa Grande
César A. Vallejo Mendoza	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Santiago De Cao
José Andrés Razuri	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Razuri
Leoncio Prado	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Paiján
81522	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chocope
Manuel Arévalo	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Santiago De Cao
80053 José Olaya Balandra	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Razuri
81506 César Vallejo	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Casa Grande
80631	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Razuri
Vicente Cerro Cebrián	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Magdalena De Cao
81971 Alfonso Ugarte	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Chicama
80850	Secundaria	Pública - Sector Educación	La Libertad / Ascope / Paiján

Nota: censo 2016, unidad de estadística de calidad de Educación; Ministerio de Educación.

Tabla 2.3:

Cantidad de Alumnos matriculados en cada Institución Educativa Pública del Nivel Básico Secundario de la Provincia de Ascope

Nombre de I.E	Alumnos (Censo educativo 2016)
80050 José Félix Black	390
Cajanleque	98
Jesús Nazareno	425
Casa Grande	830
Víctor Raúl Haya De La Torre	78
José Carlos Mariátegui	271
Santo Domingo De Guzmán	421
Cartavio	661
Víctor Raúl Haya De La Torre	275
Ramón Castilla	490
81023 Nuestra Sra. De Lourdes	234
80878	137
80689 Daniel Alcides Carrión	47
80085	138
80057 Inmaculada Concepción	213
80055	161
Inca Garcilazo De La Vega	225
81516 Libertad	210
César A. Vallejo Mendoza	157
José Andrés Razuri	284
Leoncio Prado	719
81522	84
Manuel Arévalo	131
80053 José Olaya Balandra	72
81506 César Vallejo	125
80631	58
Vicente Cerro Cebrián	61
81971 Alfonso Ugarte	60
80850	63
Total	7118

Nota: censo 2016, unidad de estadística de calidad de Educación; Ministerio de Educación.

Tabla 2.4:

Nº de docentes por cada Institución Pública del Nivel Básico Secundario de la Provincia de Ascope

Nombre de I.E	Docentes (Censo educativo 2016)
80050 José Félix Black	24
Cajanleque	10
Jesús Nazareno	43
Casa Grande	61
Víctor Raúl Haya De La Torre	11
José Carlos Mariátegui	21
Santo Domingo De Guzmán	27
Cartavio	55
Víctor Raúl Haya De La Torre	28
Ramón Castilla	49
81023 Nuestra Sra. De Lourdes	22
80878	18
80689 Daniel Alcides Carrión	10
80085	15
80057 Inmaculada Concepción	23
80055	13
Inca Garcilazo De La Vega	28
81516 Libertad	21
César A. Vallejo Mendoza	18
José Andrés Razuri	31
Leoncio Prado	49
81522	10
Manuel Arévalo	13
80053 José Olaya Balandra	9
81506 César Vallejo	12
80631	8
Vicente Cerro Cebrián	10
81971 Alfonso Ugarte	8
80850	8
Total	655

Nota: censo 2016, unidad de estadística de calidad de Educación; Ministerio de Educación.

2.3.2. Muestra

La muestra fue probabilística ya que se aplicó el muestreo no aleatorio y se realizó de manera estratificada, es por ello que ha sido representado en la tabla 2.5 tomando en ello el número de docentes de diferentes centros educativos públicos de nivel secundario de la Provincia de Ascope.

$$n = \frac{z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2(n - 1) + z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

N= Población 655 docentes de todos los colegios estatales de la Provincia de Ascope.

n= Muestra a encontrar

p= Proporción de éxito: 0.5

q= Proporción de fracaso: 0.5

1- α = Nivel de confianza: 95%

Z= Valor tabulado de la distribución normal estándar: 1.96

E.E= Error de estimación: 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) * (0.5) * (655)}{(0.05)^2(655 - 1) + (1.96)^2 (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 243 \text{ docentes}$$

Se trabajó con una muestra de 243 docentes de colegios nacionales de nivel secundario de la Provincia de Ascope para determinar la incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en dichas instituciones secundarias.

Tabla 2.5:

Muestra Estratificada de Docentes por cada Institución Pública del Nivel Básico Secundario

Nombre de I.E	Docentes (Censo educativo 2016)		Muestra
80050 José Félix Black	24	24*0.3709	9
Cajanleque	10	10*0.3709	4
Jesús Nazareno	43	43*0.3709	16
Casa Grande	61	61*0.3709	23
Víctor Raúl Haya De La Torre	11	11*0.3709	4
José Carlos Mariátegui	21	21*0.3709	8
Santo Domingo De Guzmán	27	27*0.3709	10
Cartavio	55	55*0.3709	20
Víctor Raúl Haya De La Torre	28	28*0.3709	10
Ramón Castilla	49	49*0.3709	18
81023 Nuestra Sra. De Lourdes	22	22*0.3709	8
80878	18	18*0.3709	7
80689 Daniel Alcides Carrión	10	10*0.3709	4
80085	15	15*0.3709	6
80057 Inmaculada Concepción	23	23*0.3709	9
80055	13	13*0.3709	5
Inca Garcilazo De La Vega	28	28*0.3709	10
81516 Libertad	21	21*0.3709	8
César A. Vallejo Mendoza	18	18*0.3709	7
José Andrés Razuri	31	31*0.3709	11
Leoncio Prado	49	49*0.3709	18
81522	10	10*0.3709	4
Manuel Arévalo	13	13*0.3709	5
80053 José Olaya Balandra	9	9*0.3709	3
81506 César Vallejo	12	12*0.3709	4
80631	8	8*0.3709	3
Vicente Cerro Cebrián	10	10*0.3709	4
81971 Alfonso Ugarte	8	8*0.3709	3
80850	8	8*0.3709	3
Total	655		243

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de Recolección

La técnica utilizada fue la encuesta para las variables clima organizacional y compromiso Laboral.

2.4.2. Instrumento de Recolección

El cuestionario fue el instrumento utilizado, el cual fue de gran ayuda para recolectar la información necesaria y correspondiente de acuerdo a lo que se ha vivenciado en cada uno de las diferentes instituciones educativas de la Provincia de Ascope. Para ello de 29 colegios públicos secundarios de la Provincia de Ascope, se optó por escoger 4 I.E de los cuales tenían más cantidad de docentes, escogiendo solo 8 de ellos. Las instituciones escogidas fueron: I.E Cartavio - Cartavio, I.E Leoncio Prado - Paiján, I.E Casa Grande – Casa Grande y I.E Ramón Castilla – Ascope, todo ello con el propósito de realizar la prueba piloto para hallar la confiabilidad. Así mismo recolectar a través del cuestionario toda la información de los colegios de toda la provincia de Ascope del nivel secundario siendo un total de 29 con una muestra de 243 de 655 docentes.

2.4.3. Validez

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el grado con el que el instrumento se medirá; representado por los componentes de las variables estudiadas. (p.200)

El instrumento cuestionario, fue validado a través de una matriz de validación juntamente con la matriz de consistencia y el respectivo cuestionario de ambas variables, lo que permitió a los especialistas determinar la claridad, congruencia de cada ítems y las respectivas observaciones, lo que ayudo a mejorar. Una vez revisado fue firmado en la constancia de validación; con ello se pudo realizar la aplicación correspondiente a la muestra. Por lo tanto ha sido analizado y validado por expertos en el tema, siendo como total 3 especialistas, los cuales se

detallan a continuación: El docente Ciudad Fernández Pablo Ricardo – Licenciado en Administración, Romero Vásquez Cecilia – Doctora en Psicología y Lujan López Héctor Percy – Docente.

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Para que el instrumento sea confiable se realizó Alfa de Cronbach, siendo Excel el programa a utilizar donde se hizo el vaciado de datos, el cual a través de ello se obtuvieron resultados numéricos; llegando a obtener porcentajes de confiabilidad. A continuación se optó por detallar cuan confiable fue cada uno de los instrumentos utilizados para el estudio:

Para el cuestionario Clima Organizacional se alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.7853 indicando así el instrumento utilizado fue confiable. En tanto para el cuestionario de Compromiso Laboral se adquirió un Alfa de Cronbach de 0.9741, indicando una confiabilidad fuerte.

2.5. Procedimiento

Se visitó la UGEL - Ascope, en donde se presentó un documento solicitando datos personales de los directores, correos electrónicos y número de teléfono de cada una de las 29 instituciones educativas de la Provincia de Ascope; con la finalidad de remitir cartas a cada colegio. Para ello se recurrió a la Universidad César Vallejo – Trujillo para la redacción de dichos documentos que nos permitan el acceso a la información y obtener así mismo el permiso correspondiente para aplicar los instrumentos en cada colegio. Luego se realizó las visitas a cada centro educativo para la entrega de la carta y tener una conversación amena con cada uno de los directores, haciéndole de conocimiento el tema investigado, las ventajas y desventajas, las propuestas que plantearemos. Cabe recalcar que al término del estudio, se realizó la entrega de la información, a través de sus correos electrónicos anteriormente solicitados a cada director, así también el anillado en físico entregado personalmente a cada centro educativo, lo que ayudará a cada institución educativa pública del nivel secundario.

El instrumento se aplicó personalmente a cada docente de las 29 instituciones públicas básicas secundarias de toda la provincia de Ascope siendo respectivamente aleatoria, teniendo en cuenta los años de trabajo de docente en dicha Institución, este alcance nos lo brindo cada director. Así mismo directores, auxiliares y coordinadores nos indicaban las aulas, profesores en horas libres y reuniones donde se podría encontrar a todo el personal docente. Esto facilitó recolectar información necesaria para el estudio.

2.6. Métodos de Análisis de Datos

Fue estadístico descriptivo, permitiendo organizar la investigación dada en gráficos y tablas y poder ver el análisis correlacional de ambas variables como es el clima organizacional, el compromiso laboral, y dimensiones. Se realizó dos cuestionarios, técnica encuesta para los 243 docentes de dichas instituciones estatales secundarias; siendo el primer cuestionario de Clima Organizacional con sus respectivas dimensiones e indicadores con 17 preguntas de las cuales se le da la opción de marcar a escala de Likert encontrándose respectivamente en anexos. (Ver anexo 2).

El segundo cuestionario fue para Compromiso laboral con sus respectivas dimensiones e indicadores; estuvo compuesta por 21 preguntas de las cuales se le da opción de marcar a escala de Likert encontrándose respectivamente en anexos. (Ver anexo 4)

Para evaluar las variables Clima Organizacional y Compromiso Laboral se consideró de acuerdo a las siguientes tablas:

Tabla 2.6

Puntaje de rangos de Clima Organizacional

Niveles	Rangos
Bueno	69-86
Regular	52-69
Malo	35-52

Nota: Elaboración propia de niveles y rangos

Tabla 2.7

Puntaje de rangos de Compromiso Laboral

Niveles	Rangos
Alto	83-99
Medio	67-83
Bajo	51-67

Nota: Elaboración propia de niveles y rangos

Para el procesamiento estadístico de información de dicho proyecto de investigación se utilizó Microsoft Word, Microsoft Excel y SPSS para hallar la prueba de normalidad y a la vez para hallar la correlación se usó Rho Spearman; teniendo en cuenta los siguientes valores.

Tabla 2.8

Escala de correlación de Spearman

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
0.5	Correlación negativa media
0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: valores entre +1 y -1 del Libro Metodología de la investigación 6ta. Edic. Hernández, Fernández y Baptista, p. 305

2.7. Aspectos éticos

Se tuvo como opción pedir permiso a cada director de las 29 instituciones educativas otorgándole respectivas cartas, que nos permitan el acceso para aplicar las respectivas encuestas a cada docente para la recolección de datos.

Indicándonos el llenado de formulario único de trámite de acceso, se llenó datos correspondientes de los investigadores, fundamentando el pedido y los documentos a adjuntar, otra opción se presentó una solicitud dirigido al director, mencionándole la investigación a realizar y el permiso a encuestar a los docentes.

En tanto a los docentes se les garantizó completa seguridad mencionándoles que el cuestionario era absolutamente anónimo para no perjudicar a la institución ni a ellos. Las respuestas fueron respetadas totalmente, así como las personas a encuestar ya que no se le obligará a nadie.

Por último, para obtener mayor información y en base a ello se logre el éxito en el proyecto de investigación se recurrió a la UGEL de Ascope para que nos brinden los datos personales actualizados de los directores de cada I.E del nivel básico secundario, presentando una solicitud, detallando el tema de investigación, adjuntando copia de carnes universitarios y tabla de las 29 I.E públicas secundarias de la provincia de Ascope.

III. Resultados

OE 1: Identificar el nivel de clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.

Tabla 3.1

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	108	44%
Regular	102	42%
Malo	33	14%
Total	243	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope. (Ver Anexo 9)

En la tabla 3.1 se señala que el 44% de los encuestados afirma que existe un buen nivel de Clima Organizacional.

OE 2: Identificar el nivel de compromiso laboral en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.

Tabla 3.2

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	33	14%
Medio	161	66%
Bajo	49	20%
Total	243	100%

Nota: Información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope. (Ver Anexo 9)

En la tabla 3.2 se señala que el 66% de los encuestados afirma que existe un nivel de compromiso laboral medio.

Tabla 3.3

Prueba de normalidad de datos de las variables Clima Organizacional y Compromiso Laboral

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.069	243	0.007	0.966	243	0.000
Compromiso Laboral	0.063	243	0.022	0.99	243	0.089

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ya que el valor de la significancia con el estadístico de kolmogorov-Smirnov es menor al 0.05 entonces indica que los datos no cumplen con la normalidad, por lo tanto, el estadístico de prueba será la correlación de Spearman.

OE 3: Determinar la incidencia de las dimensiones de clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019.

Tabla 3.4

Incidencia de las dimensiones de clima organizacional en el compromiso laboral.

		Dimensión Clima Organizacional				
		Comunicación	Motivación	Estructura	Participación	Confianza
Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	0.350	0.343	0.302	0.369	0.283
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	243	243	243	243	243

Nota: Cuestionarios aplicados a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Observando la tabla 3.4 el resultado en el coeficiente de correlación dio un puntaje de 0.350 indicando que hay una incidencia o correlación positiva débil entre la variable comunicación y compromiso laboral; así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000, es decir ($p < 5\%$). Por consiguiente, cada docente de las diferentes instituciones públicas de la provincia de Ascope percibe que no se les informa de manera total o amplía los cambios dados y que la comunicación con los colegas en su mayoría no es claro y oportuno.

Observando en la tabla 3.4 tanto en la dimensión motivación y el compromiso laboral de los docentes dio un coeficiente de correlación de 0.343 indicando una correlación o incidencia positiva débil; así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000, es decir ($p < 5\%$). por lo tanto existe incidencia entre la dimensión motivación y la variable compromiso pero al ser positiva débil, como punto óptimo es que no hay motivación en su totalidad de acuerdo a sus logros, llegando así que los docentes sienten que no son valorados y no se sientan satisfacción en su labores.

En la tabla 3.4 de acuerdo a los resultados obtenidos en la correlación de Spearman se pudo determinar que en la dimensión estructura y el compromiso laboral de los docentes se obtuvo un coeficiente de 0.302 indicando una correlación o incidencia positiva débil, así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000, ($p < 5\%$).

Por consiguiente al obtener una incidencia positiva débil los docentes consideran que los procesos, normas, reglas y supervisiones, no son los pertinentes en su totalidad ya que un día pueden ser respetadas y otros días no.

En la tabla 3.4 el coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0.369 indicando que entre la dimensión participación y el compromiso laboral hay una incidencia o correlación positiva débil, con una significancia alta de 0.000, por el cual quiere decir que $P < 5\%$. Entonces al ser incidencia positiva débil se detalla que cada docente de dichas instituciones considera que sus aportes y opiniones no son totalmente tomadas en cuenta y no se sienten en participación en las reuniones por que no se les comunica con claridad los planes educativos para cumplir con los objetivos institucionales

Finalmente observando en la tabla 3.4 de acuerdo a los resultados de correlación de Spearman tanto entre la dimensión confianza y compromiso laboral hay una correlación o incidencia positiva débil con un puntaje de 0.283; así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000, por el cual quiere decir que $P < 5\%$. En este caso al ser positiva débil los docentes sienten que en la institución educativa donde laboran no existe en su totalidad la confianza para el otorgamiento de responsabilidades.

Contrastación de Hipótesis

Determinar la incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019.

Tabla 3.5

Incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.

Correlaciones				
			Clima Organizacional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	243	243
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	243	243

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se utilizó la estadística de distribución normal conocida como, Kolgomorov – Smirnov con el cual se identificó una distribución asimétrica en las variables y dimensiones, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.386, el cual indica una relación o incidencia positiva débil; con una significancia alta de 0.000 entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la provincia de Ascope - 2019, por el cual Hernández, Fernández y Baptista (2014), cuando $P < 5\%$; es decir se rechaza H_0 y se acepta H_i indicando que hay una relación o incidencia altamente significativa entre las variables; dado a que existe más del 95% de confianza y menos del 5% de error o riesgo al aceptar la correlación o rechazar la hipótesis nula. (p.302)

Por eso entonces si los factores dados en el Clima Organizacional mejoran, el Compromiso por parte de los docentes aumenta, pero no hay una certeza o probabilidad que sea así, ya que al ser positiva débil puede que en tanto la variable clima organizacional vaya en mejora y no haya un buen compromiso por parte de los docentes en tratar de mejorar el entorno educativo. En tanto se afirma que el factor de variación entre las variables antes mencionadas es la Cultura que existe en cada Distrito y Colegios de la provincia de Ascope.

IV. Discusión

Las Instituciones Públicas de Educación Básica de la Provincia de Ascope, tienen docentes preparados, creativos y orientados para enseñar en las aulas de clases y enfrentarse a los Centennial hoy en día, sin embargo los docentes de dichas instituciones no se encuentran motivados debido a la falta de incentivos de acuerdo a sus logros alcanzados o por su trabajo como educador o por la falta de participación de ellos como docentes, por el cual llegan a considerar que sus opiniones y aportes no son tomados en cuenta, generándose así distanciamiento e insatisfacción. Por consiguiente, son por aquellas razones que el compromiso de los docentes no se da a notar ni a identificar de manera positiva con cada Institución Educativa de la provincia, incluso esto conlleva que cada docente dude de permanecer en su trabajo o busque alternativas que realmente le genere motivación, participación e incluso confianza para su buen desenvolvimiento.

Entonces ante los puntos dados, mencionados, nace la necesidad de desarrollar el siguiente estudio teniendo como propósito u objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019, teniendo en cuenta la percepción y análisis de los diferentes problemas con la plana docente, enfocándose también en las variables de estudios anteriormente descritas. Por otro lado para el desarrollo de dicha investigación se aprecia que se ha tenido limitaciones en la recolección de datos, puesto que al momento de encuestar, en algunos casos el tiempo era limitado dado que los docentes se encontraban en su hora de clase para realizar el llenado del cuestionario y algunos tenían dudas por la impresión de algunas preguntas formuladas en el cuestionario, otros docentes simplemente se pasaban directo, algunos eran muy amables y recibían la encuesta incluso nos daban sugerencias para mejorar y pulir el estudio, otros nos entregaban las encuestas sin marcar olvidándose en su escritorio, incluso entregaban el cuestionario al día siguiente ya que explicaban que no podían dejar de hacer sus labores o dejar a sus alumnos en mitad de clase, entonces a pesar de todas las complicaciones descritas se obtuvo resultados positivos que nos ayudaron a desarrollar el estudio ya que se explicó la importancia y en base a ello accedieron, es por ello se dice que los resultados son confiables.

El identificar el nivel de clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019, en la tabla 3.1 se señala que el 44% de los encuestados afirma que existe un buen nivel de Clima Organizacional, el 42% con un nivel regular y el 14% con un nivel malo.

Lo mencionado anteriormente se corrobora lo expuesto por Edel, García, y Casiano (2007) quienes afirman que el clima organizacional es la percepción tanto de directores, docentes y todo el equipo de colaboradores que forman parte de las instituciones educativas, mediante las vivencias e interacciones diarias con las personas de cada colegio, lo que se ve reflejado en sus labores.

Con lo expuesto anteriormente Tagiuri y Litwin (1998, citado por Ramírez y Domínguez, 2012) afirman que el clima organizacional es un atributo en donde los colaboradores son los que examinan en el entorno interno de la institución, ello interviene en su conducta, valores y características del centro de trabajo. Por lo que se debe tener mayor atención al clima, ya que se evidencia en el comportamiento de los colaboradores, dado a que se manifestara de acuerdo al ambiente en el que se encuentre.

Al identificar el nivel de compromiso laboral en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019, en la tabla 3.2, arrojó como resultados que el 66% de los encuestados afirma que existe un nivel de compromiso laboral medio, el 20% con un nivel bajo y el 14% con un nivel alto.

Lo dicho anteriormente se refuta con lo mencionado por Meyer y Allen (1993, citado por Robbins y Judge, 2009) quienes definen que el compromiso organizacional es el grado en el que el empleado se identifica con su organización, teniendo en cuenta los objetivos y el deseo de pertenencia a su centro laboral. Es entonces que el trabajador se sentirá parte de la organización.

Por otro lado se refuta lo mencionado por Harter, Schmidt y Hayes (2002, citados por Peralta, Santofimio, Segura, 2007) quienes hacen referencia que el compromiso se conoce como el nexo en el que el colaborador o miembro de la organización se siente identificado e involucrado; es allí donde estará satisfecho y entusiasmado con su labor. Por lo que se debe de tomar mayor atención para hacer que el docente se sienta parte de la organización.

Con respecto al nivel de clima organizacional y compromiso laboral, Burgos (2018) en su tesis “Clima Organizacional y Compromiso Laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del Distrito de la Victoria. Lima, 2018” concluye que el 46,6% de docentes de dichas instituciones perciben un nivel de clima organizacional medianamente favorable (medio) y el compromiso laboral se halló que el 61,2% de docentes se encuentran poco (bajo) comprometidos con la institución educativa de la red 9 del Distrito la Victoria, Lima, 2018. Es decir el clima no es adecuado ya que los docentes no se sienten involucrados con la institución educativa y sus labores diarias, dado que no existe una cultura organizacional definida, así mismo la comunicación y supervisión no es la más eficiente. Así mismo lo dicho por Chalco (2016) en su tesis “La supervisión pedagógica y el compromiso laboral en instituciones públicas del nivel secundario, Callao” en donde se determinó que el 56,1% de los docentes consideran que la supervisión pedagógica es un nivel regular eficaz; y el 62,6% de los docentes se encontraban poco comprometidos con su institución educativa. Por lo que el indicador de supervisión pedagógica no se está aplicando debidamente correcto por lo que no hay cambio en el compromiso laboral por parte de los docentes con la organización.

Se refuta con lo hallado por Burgos y Chalco en sus investigaciones, dado que los resultados reflejados en la tabla 3.1 y 3.2 de esta investigación en donde se observa que el nivel de Clima Organizacional que muestran los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Ascope se encuentra con un nivel bueno de un 44%, mientras el Compromiso Laboral en dichos Centros Educativos con un nivel medio de un 66%; lo cual demuestra efectivamente en la gran parte de los profesores existe una buena comunicación, motivación, una participación activa en donde los docentes se encuentran involucrados es por ello que la gran mayoría de los docentes se sienten identificados y comprometidos con su centro educativo dado a que son parte de ella.

En lo que respectan los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la variable Clima Organizacional con la variable Compromiso Laboral, Hoyos (2017) en su tesis “El Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017” se hallaron las dimensiones estructura tiene una correlación positiva baja 0.368 con un nivel de significancia alta del 0.045, motivación tiene una correlación positiva baja 0.326 con un nivel de significancia alta del 0.079, liderazgo tiene una correlación positiva moderada 0.490 con un nivel de

significancia alta del 0.006, comunicación una correlación positiva baja 0.308 con un nivel de significancia alta del 0.098, cada una de ellas con la variable Compromiso Laboral. Lo cual indica que es de suma importancia sistematizar los procesos y normas, incentivar y reconocer las labores como docentes, de la misma manera para cumplir los objetivos es necesario contar con un buen líder y tener una buena comunicación.

Así mismo, lo expuesto anteriormente se corrobora con lo mencionado por Edel, García, y Casiano (2007) quienes afirman que los diferentes atributos del clima organizacional como la motivación, satisfacción, emociones, actitudes y las relaciones entre los miembros de cada colegio muchas de las veces se encuentran limitadas, es por ello que el entorno no es fijo y en algunos casos también sea un entorno negativo; dado a que en cada institución se percibe un clima diferente.

Se reafirma con lo que indica Hoyos y Edel, García, y Casiano, dado que lo reflejado en la tabla 3.4 donde se evidencia un nivel altamente significativa ($p < 0.05$) de 0.000 en las 5 dimensiones como son comunicación que tiene una correlación positiva débil de 0.350, motivación con una correlación positiva débil de 0.343, estructura con una correlación positiva débil de 0.302, participación con una correlación positiva débil de 0.369 y confianza con una correlación positiva débil de 0.283, siendo un indicativo que en las instituciones públicas de la provincia de Ascope que a la mayor parte de docentes no se le informa lo cambios de dicho centro donde se labora, la comunicación entre colegas no es de manera clara y oportuna; la falta de reconocimiento y motivación por lo que los profesores no se sienten valorados ni satisfechos; los procesos y normas no son respetadas por toda la organización; la falta de participaciones en las reuniones que se les brinda a los docentes dado como la falta confianza al asignarle responsabilidades conlleva a que no se identifiquen con el centro educativo.

Es entonces que los resultados encontrados demuestran a una existente correlación débil, debido a que cada centro es único, porque se encuentran en diferentes zonas geográficas lo que hace que sea diferente clima y cultura. Por lo que mejorando la dimensión participación aumentara también las demás ya que se sentirán que forman parte de la institución, por ende el compromiso laboral incrementara y dará excelentes resultados.

Luego del análisis realizado, se contrastó las hipótesis encontrando una correlación positiva débil de 0.386 y una significancia ($p < 0.05$) de 0.000 altamente significativa entre las variables Clima Organizacional y Compromiso Laboral; lo que ante una mejora por parte de los directores de las Instituciones Públicas del nivel secundario de la Provincia de Ascope; el clima aumentará por lo que los colaboradores se sientan en un ambiente de trabajo saludable y por ende un mejor bienestar emocional. Se reafirma lo mencionado con lo señalado por Edel, García, y Casiano (2007) pues el clima organizacional es el nivel de responsabilidad, relación con cada miembro, es entonces que al encontrarse en un ambiente sereno y sano estarán compenetrados y comprometidos con la organización, y al ser viceversa el resultado cambiará.

Además señala que el clima organizacional impacta en el comportamiento de cada colaborador; dado que representa las vivencias y cómo interactúan entre ellos como los directores, dirigentes, docentes de cada centro educativo, pues esto se evidencia en su trabajo.

Es de suma importancia tomar en cuenta lo que se ha obtenido como resultados, involucrando directivos y docentes de las instituciones educativas de la Provincia de Ascope, en lo que respecta a la problemática, y a partir de ello poder tomar acciones en beneficio de la plana docente de cada centro educativo. Este estudio puede ser de mucha utilidad a los directores de cada institución investigada, a su vez a las organizaciones orientadas al ámbito educativo de todo el entorno geográfico peruano donde la cultura y comportamiento organizacional sean similares es por ello que esto permitirá la toma de decisiones para cumplir con los objetivos. De la misma manera esta metodología se puede aplicar a otras organizaciones como centros educativos particulares, institutos y universidades para conocer cómo se encuentra la parte estructural de cada institución.

V. Conclusiones

- 5.1. En el estudio se identificó que el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas públicas secundarias, es bueno en un 44%. Debido que en ocasiones el docente percibe que valoran su prestigio como docente, y en ocasiones otorgan responsabilidades de acuerdo al desempeño laboral. Entonces al mencionar la palabra “ocasiones” quiere decir que en su totalidad un 44% no es un resultado excelente, pero que con ese porcentaje hay un margen importante con el cual se puede mejorar aún más el nivel de clima. (Tabla 3.1)
- 5.2. Se identificó que el nivel de compromiso laboral en las instituciones educativas públicas secundarias es medio en un 66%; estos resultados se deben a que aún cada docente no se siente identificado con su institución dado a que no se les toma en cuenta sus opiniones, no se sienten plenamente integrados y si están laborando en dichas instituciones es porque se sienten en deuda con la institución educativa. (Tabla 3.2)
- 5.3. Se determinó la incidencia de las dimensiones de clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019, obteniendo resultados de cada una de las dimensiones, siendo así que entre la dimensión comunicación y el compromiso laboral hay un coeficiente de correlación de 0.350 indicando una incidencia o correlación positiva débil, esto debido a que cada docente percibe que no se les informa de manera total o amplia los cambios dados y que la comunicación con los colegas en su mayoría no es claro y oportuno, así mismo altamente significativo con un valor de 0.000, es decir ($p < 5\%$). En la dimensión motivación y el compromiso laboral dio un coeficiente de correlación de 0.343 indicando una incidencia positiva débil, todo ello debido a que no hay motivación en su totalidad de acuerdo a sus logros, llegando así que los docentes sienten que no son valorados y no se sientan satisfacción en su labores, así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000, es decir ($p < 5\%$). De la misma manera con la dimensión estructura y el compromiso laboral obteniendo un coeficiente de 0.302 indicando incidencia positiva débil, esto debido que los docentes consideran que los procesos, normas, reglas y supervisiones, no son los

pertinentes en su totalidad ya que un día pueden ser respetadas y otros días no, así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000, es decir ($p < 5\%$). Por otro lado en la dimensión participación y compromiso laboral hay un coeficiente de correlación de 0.369 indicando una incidencia positiva débil, esto debido a que los docentes consideran que sus aportes, opiniones no son totalmente tomadas en cuenta y en las reuniones dadas no se sienten partícipes ya que no se les comunica con claridad los planes educativos para cumplir con los objetivos institucionales, así mismo altamente significativo con un valor de 0.000 por el cual $P < 5\%$. Finalmente la incidencia entre la dimensión confianza y compromiso laboral también existe un coeficiente de correlación de 0.283 dando a conocer una incidencia positiva débil, esto debido a que no existe en su totalidad la confianza para el otorgamiento de responsabilidades; así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000, por el cual quiere decir que $P < 5\%$. (Tabla 3.4)

5.4. Se determinó la incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019 obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.386 el cual indica una incidencia positiva débil entre las variables, así mismo es altamente significativo con un valor de 0.000 siendo así que $P < 5\%$; es decir se rechaza H_0 y se acepta H_1 indicando que hay una relación o incidencia entre las variables clima y compromiso; todo ello debido que si los factores dados en el Clima Organizacional mejoran, el Compromiso por parte de los docentes aumenta, pero no hay una certeza o probabilidad que sea así, ya que al ser positiva débil puede que en tanto la variable clima organizacional vaya en mejora y no haya un buen compromiso por parte de los docentes en tratar de mejorar el entorno educativo. En tanto se afirma que el factor de variación entre las variables antes mencionadas es la Cultura que existe en cada Distrito y en todos los Colegios de la provincia de Ascope. (Tabla 3.5), (Ver anexo n° 17)

5.5. Habiendo obtenido resultados, de los cuales se hace necesario realizar un plan de inteligencia emocional con diversos talleres que ayuden a mejorar el clima organizacional para los docentes de las distintas instituciones públicas secundarias, que se puede observar en la (parte VII)

VI. Recomendaciones

- 6.1. Al director de cada institución educativa, se le recomienda implementar un plan de inteligencia emocional, para mejorar los lazos de confianza entre cada docente y personal administrativo.
- 6.2. Al director de cada institución educativa, se le recomienda mejorar el equipamiento de tecnología incorporando las TIC, así mismo desarrollar capacitaciones en las estrategias de aprendizaje para elevar el nivel académico de cada docente; lo que permitirá mejorar el desempeño.
- 6.3. Al director y toda el área administrativa de cada centro educativo, se le recomienda entablar una comunicación horizontal, en donde no exista preferencias en el nivel jerárquico ni status; ello permitirá una vivencia más armoniosa y de confianza. De la misma manera implementar un plan de reconocimientos por los logros alcanzados; ello permitirá que los docentes se sientan motivados, valorados al realizar sus labores con entusiasmo. Así mismo agilizar los procesos para solicitar los diversos espacios (sala de computo, laboratorios, biblioteca, etc.) de la institución, constantemente supervisar los contenidos de cada semestre realizados por cada docente de manera física y presencial. Incorporar un evaluador externo el cual su función permita identificar los errores por los directores y subdirectores, permitiendo retroalimentar los errores presenciados en cada institución educativa, por ello realizar reuniones grupales con más frecuencia contando con la participación de los docentes, personal administrativo y coordinadores con la finalidad de integrar a ambas partes. Realizar una evaluación de desempeño 360° que permita asignar cargos de acuerdo a los requerimientos que se necesiten en cada centro educativo.
- 6.4. Al director, implementar talleres con ayuda de expertos, que permitan mejorar el ambiente laboral e identificación con su organización, generando una mayor integración y participación por parte de cada docente. (Ver cuadro 01: Modelo de Inteligencia Emocional p.70)

- 6.5. Ejecutar el plan de inteligencia emocional, el mismo que permitirá mejorar el ambiente laboral y contribuir a conseguir un alto compromiso de los 655 docentes y los 29 directores de los centros educativos secundarios de la Provincia de Ascope.
- 6.6. A futuros investigadores, se les recomienda realizar una investigación explicativa con diseño cuasi-experimental, donde se aplique un programa de inteligencia emocional enfocándose en la participación, lo que ayudará a mejorar el clima organizacional ya que es parte fundamental para cada docente, ello permitirá el desarrollo de sus actividades dentro de la institución con mayor eficiencia, logrando un mayor compromiso laboral. (Ver anexo n° 18)

VII. Propuesta

Plan de Inteligencia Emocional para contribuir al compromiso de los docentes en las Instituciones Públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019

I. Fundamentación

Con el transcurrir de los días se es testigo que la educación en los colegios estatales no es el mismo, ya que los métodos de enseñanza han cambiado y los docentes no son tan exigentes. Lo preocupante se da porque si no existe un buen clima no habrá compromiso positivo en los docentes para una mejor enseñanza y mejores resultados para con sus alumnos. Muestra de ello es que tanto a nivel nacional, internacional y local los alumnos tanto del nivel secundario de las cuales es la base para un mejor desenvolvimiento en el mundo universitario existe en ellos deficiencias para el desarrollo de sus actividades estudiantiles que son dadas por los docentes; a pesar que sin lugar a duda se viene desarrollando o tratando de incluir métodos educativos, el problema educacional persiste.

El problema educacional aumenta debido que algunos docentes no están muy capacitados ni preparados para ejercer su función de manera eficaz, llegando así formar alumnos mediocres tanto de habilidades como de conocimientos.

Es entonces que el docente tiene que encontrarse preparado para asumir el reto, en primer lugar su propio desarrollo emocional solo así estará listo para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar su labor en el centro educativo. El mundo del docente o también llamado maestro es conocerse como persona, crecer como tal y enfrentar tanto sus miedos y conflictos. Todo ello puede ser positivo como también negativo. Pese a ello, resulta indispensable dar el primer paso.

Es por ello que se dice que un profesor emocionalmente inteligente está encargado de formar y educar, teniendo conocimiento en el desarrollo del autocontrol y la capacidad de expresar sus sentimientos hacia los demás.

Si bien es cierto el clima organizacional incide en el compromiso laboral de los docentes de las instituciones públicas secundarias en la provincia de Ascope, esto es uno de los puntos claves para poder plantear objetivos que permitan mejorar el ambiente laboral y evidenciarse en el desempeño del docente.

II. Objetivo del plan

Aplicar un plan de Inteligencia Emocional que mejore el clima organizacional con el fin que ayude a mejorar el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la Provincia de Ascope - 2019.

III. Responsables

Docentes

Instituciones Educativas

IV. Objetivos Específicos

Para la inteligencia emocional se enmarcan tres objetivos, los mismos que buscan el manejo de las emociones como resultado de un trabajo conjunto entre directores y docentes para contribuir a un mejor ambiente y compromiso laboral.

OE1: Realizar 10 talleres que contendrán 10 sesiones para los directivos y docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la Provincia de Ascope - 2019.

OE2: Realizar el control de la efectividad del plan de inteligencia emocional.

OE3: Difundir la eficiencia y eficacia del plan de inteligencia emocional.

Cuadro 01: Modelo de Inteligencia Emocional

Objetivo General	Objetivo Específico	Talleres	Resultados
Aplicar un plan de Inteligencia Emocional que mejore el clima organizacional con el fin que ayude a mejorar el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la Provincia de Ascope - 2019.	Realizar 10 talleres que contendrán 10 sesiones para los directivos y docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la Provincia de Ascope - 2019.	Test de Myers Briggs	Los directivos y docentes de las diferentes instituciones educativas de la Provincia de Ascope, cuenta con capacidad de autoconocimiento emocional, con habilidades comunicativas, capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, fortaleciendo la confianza en sí mismos y el adecuado control de emociones.
		"Me gusta como Soy"	
		"Abanico de Estimas"	
		"Compartiendo Cualidades"	
		"El Eco"	
		"Face to Face"	
		"Sera o no Sera"	
		"El Cuadro Perfecto"	
		"El Lazarillo"	
		"Se Busca Líder"	
Aplicar un plan de Inteligencia Emocional que mejore el clima organizacional con el fin que ayude a mejorar el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la Provincia de Ascope - 2019.	Realizar el control de la efectividad del plan de inteligencia emocional.	Aplicar un cuestionario	Los directivos tienen conocimiento e implementan mejoras.
		Participación en las reuniones.	
		Desarrollar un plan de trabajo anual de Inteligencia derivado a la UGEL, en donde se describa los diferentes talleres y actividades a implementarse en cada centro educativo	
Aplicar un plan de Inteligencia Emocional que mejore el clima organizacional con el fin que ayude a mejorar el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la Provincia de Ascope - 2019.	Difundir la eficiencia y eficacia del plan de inteligencia emocional.	Desarrollar reuniones de reaprovechamiento de la inteligencia emocional.	Las UGELES de todo el Perú ejecuta el plan de inteligencia emocional en sus centros educativos.

Nota: Elaboración propia.

Cuadro 02: Cronograma de Actividades

Sesiones	Actividades	Tiempo de Sesiones																				
		Meses 2019																Meses 2020				
		Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
		Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16					
S1	Test de Myers Briggs				X																	
S2	"Me gusta como Soy"					X																
S3	"Abanico de Estimas"						X															
S4	"Compartiendo Cualidades"							X														
S5	"El Eco"								X													
S6	"Face to Face"									X												
S7	"Sera o no Sera"										X											
S8	"El Cuadro Perfecto"											X										
S9	"El Lazarillo"												X									
S10	"Se Busca Líder"													X								
	Aplicar un cuestionario.														X				X			
	Participación en las reuniones.															X			X	X		
	Desarrollar un plan de trabajo anual de Inteligencia derivado a la UGEL.																		X			

Nota: Elaboración propia.

V. Planeamiento de actividades

Para desarrollar este plan los directivos deben presentar un plan del proyecto a la UGEL para que implementen dichos taller en su cronograma de actividades para que ellos puedan contratar a alguien experto en el tema.

Otra alternativa, sería que en cada centro educativo el director debe buscar un miembro de la organización con las habilidades de un facilitador que sientan que puedan realizar los talleres dentro de la institución educativa.

Cabe recalcar que cada taller dirigido a los directivos y docentes a la entrada del salón se colocará un papelógrafo, en donde se describirá a través de dibujos o texto el estado de ánimo en el que se encuentra; este papelógrafo se cambiará de acuerdo al día en el que se desarrolle cada tema.

Objetivo 1: Realizar 10 talleres que contendrán 10 sesiones para los directivos y docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la Provincia de Ascope - 2019.

A continuación se detallan los talleres en números y orden de las sesiones de cada una de las Actividades de cada taller:

5.1. Test Myers Briggs

Primeramente el facilitador deberá realizar el test de Myers Briggs que consta de 60 preguntas, el cual se encuentra en la siguiente dirección electrónica: <https://www.16personalities.com/es/test-de-personalidad>. Ello se llevará a cabo en una sala de cómputo del centro educativo el cual facilitara el desarrollo de dicho test; el cual toma un tiempo de 12 minutos por persona; lo que permitirá conocerse así mismo.

5.2. “Me Gusta como Soy”

Consiste en mejorar el autoconocimiento de los docentes y directivos, a través de un espejo consistiendo en dos pasos, el primero de ellos consta en realizar preguntas que permitan conocer a la persona y el segundo enseñarle a reconocer los aspectos positivos y valorarse como persona.

1º paso: Entrevista realizando las siguientes preguntas:

- ¿Cuándo te miras en el espejo te ves guapo/a?
- ¿Piensas que tienes cosas buenas que aportar a los demás? ¿Cuáles?
- ¿Crees que les gustas a tus amigos y compañeros tal y como eres?
- ¿Qué cambiarías de tu apariencia?
- ¿Cuándo te sientes y te ves bien, te sientes más seguro de ti mismo?

2º paso: Aprendiendo a quererme:

- ¿Qué ves en el espejo?
- ¿Cómo es la persona que te mira desde el espejo?
- ¿Lo conoces?
- ¿Qué cosas buenas tiene esa persona?
- ¿Qué cosas malas tiene quien te mira desde el espejo?
- ¿Qué es lo que más te gusta de esa persona?
- ¿Cambiarías algo de la persona del espejo?

5.3. “Abanico de Estimas”

Fortalece la confianza, la cooperación y la cohesión entre los miembros del grupo, se realizara en un tiempo de 30 minutos.

Materiales necesarios: Papel, cinta adhesiva y lapicero por cada participante.

A cada participante se le otorgara un lapicero y un papel en el que dicho papel se pegara en la espalda de cada integrante, entonces los participantes se desplazaran por el aula, es allí donde cada persona escribirá algo que le guste y en lo que debe mejorar de esta persona en el papel. Al concluir la actividad el cual tomara un tiempo de 10 min; se dejara unos minutos para que cada uno pueda leerlo lo que sus compañeros escribieron y se comentara de la actividad y cuáles fueron las cosas más resaltantes que escribieron en el papel.

5.4. “Compartiendo cualidades”

Crear un clima positivo y cultivando la confianza, con un tiempo necesario de 45 minutos aproximadamente.

Materiales necesarios: Varios hexágonos de papel (uno por grupo) cortados en 6 trozos y lapiceros.

El facilitador se dividirá en grupos de seis personas. A cada uno de los grupos se les hará entrega un hexágono cortado en 6 partes cuyos pedazos estarán enumerados. Entonces cada miembro del grupo escogerá un papelito.

Luego el facilitador dirá al azar un número del 1 al 6. El elegido será el “punto de atención”.

Los demás participantes, deberán escribir cosas positivas sobre esa persona en el trozo del hexágono. Este mismo procedimiento se repite con cada uno de los integrantes del grupo. Al finalizar se comentara de la actividad y se les preguntara si las cosas que les escribieron se los esperaban.

5.5. “El Eco”

Dividimos la clase en grupos de 5 o 6 docentes, a cada integrante se le dará papel y lapicero para escribir. Se le asigna un tiempo suficiente para que cada uno escriba en su hoja los nombres de las personas del grupo y al costado escribir como cree que es cada compañero. Cuando un grupo ha terminado, uno empezará diciendo su propia opinión en voz alta:

Por ejemplo:

- “yo soy tímido y me gustaría ser decidido”

Cada miembro del grupo le dirá lo que piensa de él y se anotará el mismo las respuestas. Así de la misma manera cada uno seguirá escribiendo, al finalizar reunirse y conversar acerca de las impresiones. Esto para contrastar lo que opinan los demás con su propia imagen.

5.6.Face to Face”

El facilitador pedirá formen un círculo, se agrupen de 2 y se sienten frente a frente para entablar una conversación, en un tiempo de 5 minutos, medida que se cumpla el tiempo establecido los participantes rotaran a la siguiente silla. Con el objetivo de que todos los participantes logren conocerse y sepan con quien están conversando.

5.7. “Será o no Será”

El facilitador entrega una ficha a cada equipo, describiendo una acción para que realice un representante de equipo. A través de mímicas (sin hablar) cada uno se ira levantando para realizar dicha actividad de las fichas. El equipo contrario tendrá que adivinar que está tratando de decir el docente. El equipo que adivine obtendrá 1 punto. Caso contrario el equipo que realiza las mímicas no adquirirán puntaje o participar dado a que los del equipo adverso están jugando.

5.8. “El cuadro perfecto”

El facilitador hará entrega una cuerda atada a los extremos y cuatro vendas al equipo primero, contando con 4 participantes se les vendara los ojos y se les alejara 30 centímetros fuero del alcance de la cuerda, los cuales ellos tendrán que buscarlo hasta llegar a la cuerda y entre los 4 formar un cuadrado perfecto, todo ellos mientras e facilitador controla el tiempo, gana el equipo que lo realice en menos tiempo.

5.9. “El Lazarillo”

Demostrar que el grupo funciona mejor con un solo líder. Con un tiempo necesario de 20 minutos, el cual se realizara al aire libre.

Materiales necesarios: 5 antifaces, 3 mesas, vasos de agua, jarras de agua y agua.

Se crean dos grupos de cinco personas. Conformado por cuatro integrantes los cuales llevan los ojos vendados y el quinto en el líder. El segundo grupo solo uno de los integrantes llevan los ojos tapados y cuatro de ellos no.

En un extremo se colocarán dos mesas con vasos y jarras de agua. En el otro costado se pondrá una mesa con las jarras vacías.

El líder o los líderes deben de guiar a los participantes de un extremo a otro, esto con la intención de llevar los vasos llenos de agua y llenar las jarras vacías. Los participantes darán a conocer su opinión y el facilitador recomendara cual es la mejor forma de trabajar.

5.10. “Se busca líder”

Identificar quién dispone de mayor capacidad directiva., potenciar las habilidades de liderazgo.

El facilitador distribuye a los participantes conformados en dos grupos. Dentro del grupo, cada miembro realizar una tarea encomendada por el facilitador.

Por ello en cada integrante de grupo asumirá el rol de líder, rotaran de manera que todos podrán ser líderes. Finalmente cuando todos han participado, todo los miembros cada grupo elegirá a un líder para realizar una última tarea. Esto permitirá conocer cómo se desempeñaron cada uno de los participantes asumiendo el rol de líder.

Objetivo 2: Realizar el control de la efectividad del plan de inteligencia emocional.

5.11. Aplicar un cuestionario.

5.11.1. Evaluación a través de un evaluador externo a cada docente del centro educativo respecto a los talleres de inteligencia emocional realizados para conocer la situación actual una vez terminado las sesiones. Siendo así que el instrumento utilizado por el evaluador externo serán los mismos cuestionarios que se encuentran en el Anexo N° 2 y Anexo N° 4.

5.12. Participación en las reuniones.

5.12.1. Control a través de las asistencias a las reuniones.

Objetivo 3: Difundir la eficiencia y eficacia del plan de inteligencia emocional.

5.13. Desarrollar un plan de trabajo anual de Inteligencia derivado a la UGEL, en donde se describa los diferentes talleres y actividades a implementarse en cada centro educativo.

5.13.1. Implementar y fortalecer el ambiente laboral en los diversos centros educativos ya sea particulares, estatales de diferentes niveles educativos.

5.14. Desarrollar reuniones de reaprovechamiento de la inteligencia emocional.

5.14.1. La UGEL-Ascope debe realizar un evento donde participen todos los directores de toda la provincia de Ascope, y expongan la importancia y los respectivas evidencias encontradas en el centro educativo e invitar a la prensa para que de esta manera pueda difundirse.

5.14.2. Desarrollar reuniones cada director con sus respectivos colegas y exponerles los resultados arrojado después de varias sesiones de actividades y proponer mejoras para el beneficio de la institución educativa.

VI. Tiempo de Actividades

N° de Sesiones: 10 sesiones.

Horario: 3 a 4 horas a la semana.

Tiempo: 1 vez por semana.

VII. Presupuesto

Objetivo 1: Realizar 10 talleres que contendrán 10 sesiones para los directivos y docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la Provincia de Ascope - 2019.

Talleres	Acciones	Unidad	C.U	Total
Test de Myers Briggs	Realizar el test de Myers Briggs que consta de 60 preguntas, el cual se encuentra en la siguiente dirección electrónica: https://www.16personalities.com/es/test-de-personalidad .	Taller	10.00	300.00
"Me gusta como Soy"	Realizar una introspección y expresar lo que observa en el espejo cuando se mira.	Taller	10.00	300.00
"Abanico de Estimas"	Escribir algo que le guste de esa persona, permitiendo valorarse como persona.	Taller	10.00	300.00
"Compartiendo Cualidades"	Deberá escribir cosas positivas, rescatando las cualidades cada persona.	Taller	10.00	300.00
"El Eco"	Presentarse uno mismo hacia los demás (teniendo en cuenta los planes a futuros, defectos y fortalezas.	Taller	10.00	300.00
"Face to Face"	Sentarse frente a frente para entablar una conversación.	Taller	10.00	300.00
"Sera o no Sera"	Realizar mímicas (sin hablar).	Taller	10.00	300.00
"El Cuadro Perfecto"	Atar los extremos de la cuerda, formando un cuadrado.	Taller	10.00	300.00
"El Lazarillo"	Guiar a los demás de un extremo a otro.	Taller	10.00	300.00
"Se Busca Líder"	Liderar a sus compañeros.	Taller	10.00	300.00
Total por taller (aproximadamente)				S/. 3,000.00

Nota: Elaboración Propia, varía de acuerdo al número de docentes

Clasificador de Gastos	Descripción	Unidad	Cantidad	C.U	Total
Materiales	USB	Und	1	30	30.00
	Paleógrafo	Und	15	0.40	6.00
	Espejos	Und	5	20.00	100.00
	Papel Bond A4	Millar	1	15.00	15.00
	Lapiceros	Caja	1	0.50	15.00
	Plumones	Estuche	2	13.00	26.00
	Cartulinas	Und	3	0.50	1.50
	Sogas	Metros	2.4	3.00	7.20
	Antifaces	Und	10	2.00	20.00
	Vaso	Bolsa	1	1.80	1.80
	Jarras	Und	6	4.00	24.00
	Botella de Agua	MI	2	3.50	7.00
	Botones	Und	20	0.20	4.00
	Lana (colores)	Metros	6	1.00	6.00
	Colores	Caja	1	6.00	6.00
	Hojas de Colores	¼	25	2.50	2.50
	Tijeras	Und	4	1.00	4.00
	Cinta Adhesiva	Und	1	1.00	1.00
Servicios	Electricidad	1 servicio			50
	Agua	1 servicio			50
Comunicaciones	Internet	1 servicio			90
S/ Total					S/. 437.00
Clasificador de Gastos	Descripción	Unidad	Cantidad	C.U	Total
S/ Total					S/. 437.00
Servicios de Impresiones	Impresiones	Und	10 hojas	0.5	5.00
Talleres	10 Talleres	Und		10 p/pers.	3000.00
S/ Total					S/. 3,442.00

Nota: Elaboración propia

Objetivo 2: Realizar el control de la efectividad del plan de inteligencia emocional.

Actividades principales	Acciones	Unidad	Total
Aplicar un cuestionario.	Evaluación a través de un evaluador externo	Cuestionario	1,000.00
Participación en las reuniones.	Control a través de las asistencias a las reuniones	Cuaderno	25.00
Total por objetivo			S/. 1,025.00

Nota: Elaboración Propia

Descripción de Gastos					
Clasificador de Gastos	Descripción	Unidad	Cantidad	C.U	Total
Materiales	Lapicero	Und	2	1	2.00
	Cuaderno	Und	1	5	5.00
Servicios de Impresiones	Impresiones Cuestionario	Und	35	0.5	18.00
Recursos Humanos	Evaluador Externo	1 persona	1	250	1,000.00
S/ Total					S/. 1,025.00

Nota: Elaboración Propia, varía de acuerdo al número de docentes

Objetivo 3: Difundir la eficiencia y eficacia del plan de inteligencia emocional.

Actividades principales	Acciones	Unidad	Cantidad	C.U	Total
Desarrollar un plan de trabajo anual de Inteligencia derivado a la UGEL	Implementar y fortalecer en el ambiente laboral en los diversos centros educativos ya sea particulares, estatales de diferentes niveles educativos.	Por colegio	1	500	500.00
Desarrollar reuniones de reaprovechamiento de la inteligencia emocional.	La UGEL-Ascope debe realizar un evento donde participen todos los directores de toda la provincia de Ascope, y expongan la importancia y los respectivas evidencias encontradas en el centro educativo e invitar a la prensa para que de esta manera pueda difundirse.	Global	2	1000	2500.00
	Desarrollar reuniones cada director con sus respectivos colegas y exponerles los resultados.	Por colegio	2		150.00
Total por objetivo					S/. 3,150.00

Nota: Elaboración Propia

Clasificador de Gastos	Descripción	Unidad	Cantidad	C.U	Total
Servicios de Impresiones	Impresiones	Und	100	0.5	50.00
Servicios	Movilidad	02 personas			200.00
	Otros Gastos	Otros			100.00
S/ Total					S/. 350.00

Nota: Elaboración Propia, varía de acuerdo al número de docentes

Referencias

- Aguirre, C. (2018). *Un Pueblo de Pie por la Educación*. Paiján: ISBN.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., y Quintana, M. (2003). El Compromiso Organizacional y su Relación con algunos Factores Demográficos y Psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 6(2), 13-25. doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Asensio, I. y Fernández, J. (1991). El clima de las instituciones de educación superior. *Revista Complutense de Educación*, Vol.2 (3), 501-518. Obtenido de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED9191330501A/18122>
- Baño, D., Villacrés, E., Arboleda, L. y García, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador. *Revista Industrial Data*, Vol.19 (2), 59-68. doi: <https://doi.org/10.15381/idata.v19i2.12816>
- Barraza Macías, A., & Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución de Educación Media Superior. *Innovación Educativa*, 8 (45), 20-35. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Buitrón, S., & Navarrete, P. (2008). El Docente en el desarrollo de la Inteligencia Emocional: Reflexiones y Estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, Vol. 4(1), 1-8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4775388>
- Burgos, G. (2018). *Clima Organizacional y Compromiso Laboral de los Docentes en las Instituciones Educativas de la Red 9 del Distrito de la Victoria - 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21267>
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición diagnóstica y Consecuencias*. México: Trillas.
- Cooper -Hakim, A., y Viswesvaran, C. (2005). El Compromiso de Construcción del Trabajo: Probar un Marco Integrador. *Boletín psicológico*, Vol.131(2), 41-59. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/7994341_The_Construct_of_Work_Commitment_Testing_an_Integrative_Framework
- Corrêa, C., Luiz, N., Saraiva, Í. y Nazará, L. (2019). Os Factores que Influenciam no Clima Organizacional Instituciones Federas Superior: Uma Investigaçao em Belém do pará, Brasil. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, Vol.12 (1), 1-25. doi: 10.5007/1983-4535.2019v12n1p25

- Chalco, L. (2016). *La Supervisión Pedagógica y el Compromiso Laboral en Instituciones Públicas del Nivel Secundario, Callao*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7865>
- Chiang, M., Martín, M., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. MC Graw Hill. Recuperado de: [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración - Séptima Edición*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones - Octava Edición*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - 9 edición*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. .
- Durand, V., & Salvador, O. (2014) *Clima Organizacional y Productividad en los Docentes de las Instituciones Educativas Técnicas del nivel secundaria del Distrito de San Juan de Miraflores-2014*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5770>
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional - Vol.1*. México: ISBN.
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional - Vol.2*. México: ISBN.
- Espinoza, J. (2018). Clima Organizacional Predictor del Desempeño Docente en centros Educativos Iniciales. *Revista Científica Institucional Tzhoecoen*, Vol. 10 (1), 1-13. doi: <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>
- Estela, D. y Fernández, M. (2016). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares. *Revista científica de la facultad de humanidades - Educare et comunicare*, Vol. 4(2), 1-10. doi: <https://doi.org/10.35383/educare.v2i7.80>
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. España: Editorial Kairós S.A.
Disponible en:
https://books.google.com.pe/books/about/Inteligencia_emocional.html?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Goncalves, A. (2002). Dimensiones del Clima Organizacional. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta. Edición*. México: McGraw-Hill
- Hoyos, A. (2017) *El Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral en la I.E. N° 80055 del distrito de Paiján- 2017*.(Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11513>
- Huamán, T., y Paniagua, M. (2014). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del Distrito de Ate- Lima 2014*.(Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4854>
- León, B. (2009) tesis: *Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela. Recuperado de: <https://docplayer.es/9037090-Trabajo-de-grado-para-optar-al-titulo-de-magister-en-ciencias-de-la-educacion-mencion-gerencia-educativa.html>
- Lloor, D. (2017). *El Clima Organizacional y su Incidencia en la Formación Profesional de los Docentes de las IES de la Provincia de Manabí, República de Ecuador*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Ciencias de la Educación. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.1338-1358>
- Llontop, A. (2016). *Clima Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas del Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2016*.(Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4097>
- Machuca, H., y Pajares, W. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal Docente de la Institución Educativa pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9965>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y Organizaciones que Aprenden. *Educación* 27, 103-117. Obtenido de: <https://www.raco.cat/index.php/Educación/article/view/20736>
- Martín, M., y Colbs (1998). *Clima de Trabajo y Participación en las Organizaciones y Funcionamiento de los Centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. España: Ministerio de Educación y Cultura - Universidad de Alcalá.
- Ministerio de Educación (2017). *Estadística de la Calidad Educativa*. Disponible en: <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiie>
- Ministerio de Educación (2017). *Estadística de la Calidad Educativa*. Disponible en: http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=934a6ada-05ae-4afb-a0f5-292a36bc16bf&groupId=10156

- Morales, R. (2014). *Clima organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario en la RED N°-UGEL Rimac, 2014*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14028?show=full>
- Moreira, M. (2018). *El Clima Organizacional y su Influencia en la Productividad Laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabi Ecuador*.(Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7763>
- Orbegoso, A. (2016). Problemas Teóricos del Clima Organizacional: Un Estado de la Cuestión. *Revista Psicología* 12(1), 347-362. Obtenido de: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/341/229
- Omar, A., y Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2), 353-372. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Paco Ccora, R., y Mata Castañeda, J. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas de Nivel Primario y Secundario. *Revista apuntes de ciencia & sociedad*, Vol.5(2), 334-338. Obtenido de: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351>
- Panta, R. (2015). *Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la plana Docente del Consorcio Educativo "Talentos" de la Ciudad de Chiclayo*. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Peralta, M., Santofimio, A., y Segura, V. (2007). El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización. *Psicología desde el Caribe*, 19, 81-109. Obtenido o de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301905>
- Piloso, S., y Saavedra, K. (2015). *Análisis del Clima Laboral y su Incidencia en la Productividad del personal Docente que integran las Unidades Educativas del Nivel Secundario, del Sector Público, ubicadas en la Zona Urbana del Cantón Milagro*.(Tesis de Pregrado). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%2C%20DEL%20S.pdf>
- Ramírez, A., y Domínguez, I. (2012). El Clima Organizacional y el Compromiso Institucional de las IES de Puerto Vallarta. México: *Investigación Administrativa* (109), 21-30. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/html/4560/456045214002/>

- Reyes, K., y Richard, D. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/745>
- Rios, M., Pérez, L., Sánchez, M., y Ferrer, J. (2017). Estrategias de Compensación y su Relación con el Compromiso Organizacional en los Docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Ibero - Americana de Estrategia*, Vol.16(2), 90-103. Obtenido de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=5724044b-7c99-4b95-a283-4ef9ef6a915c%40sessionmgr4007>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración - Decimosegunda Edición*. México: ISBN.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional - Decimotercera Edición*. México: Pearson Educación. Obtenido de: https://archive.org/details/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm/page/n131?q=compromiso+organizacional
- Rocha, M., y Böhrt, M. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, Vol. 2 (1). Obtenido de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Rodríguez, I. (2005). *Programa de Adiestramiento en Inteligencia Emocional para Docentes del Centro de Estudios Avanzados*. (Tesis de Posgrado). Program Doctorate of Education. Tecana American University. Maracaibo. Recuperado de: https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis_idalia_rodriguez.pdf
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, Vol. 19 (2), 1-25. doi. 10.15517/aie.v19i2.36895
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). *Clima y Cultura Organizacional: Dos Componentes Esenciales en la Productividad Laboral*. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=en&tlng=en
- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los Directivos y Compromiso Organizacional Docente*. *Revista de Investigaciones Altoandinas* Vol.20. Obtenido de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011&lng=en&tlng=en#?

- Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte , S. J. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno - 2014 - Perú. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, Vol. 6(2), 5-14. Recuperado de: <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=449844870001>
- Ugarriza Chávez , N. (2001). *La Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del Inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima : Ediciones Libro Amigo.
- Varias, P. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa "27 de Diciembre" del Distrito de Lambayeque*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3816/varias_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Titulo	Problema de investigación	Objetivos	Hipòtesis	variables	Definicion conceptual	Definicion operacionall	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medicion
EL Clima Organizacional y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Docentes en las Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria en la Provincia de Ascope - 2019	¿Cómo incide el clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019?	Objetivo General:	Hi: El clima organizacional incide positivamente en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria de la provincia de Ascope - 2019.	Clima Organizacional	"Es la percepción de los directivos y profesores, de acuerdo a las vivencias e interacciones que diariamente se desarrolla en sus colegios, lo que se refleja en su productividad laboral". (Edel, García, & Casiano, 2007) (p.18)	Describe las actitudes y experiencias vivenciales los cuales afectan a la productividad del docente. Se medirá a través de una encuesta dirigida a los docentes.	Comunicación	Tipos de Comunicación	1,2,3,4	Ordinal
		Determinar la incidencia del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019.								
		Objetivos específicos:								
		OE 1: Analizar el nivel de clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.					Motivación	Reconocimientos por su Trabajo Satisfacción en el Trabajo	5,6,7,8	
		OE 2: Analizar el nivel de compromiso laboral en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.					Incentivos			
		OE 3: Determinar la incidencia de las dimensiones de clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope - 2019.					Estructura	Procedimientos en el Trabajo	9,10,11	
		OE 4: Proponer un plan de Inteligencia Emocional para contribuir al compromiso de los docentes en las Instituciones Públicas de educación básica secundaria de la provincia de Ascope – 2019					Participación	Compromiso para el Logro de Objetivos Reuniones en el Centro Educativo	12,13,14,15	
							Confianza	Diseño de Cargos	16,17	

Anexo N° 02: Instrumento de medición (1)

Cuestionario del Clima Organizacional

Estimado docente ante todo dar las gracias por anticipado por su colaboración en el marcado de este cuestionario, con el objetivo de conseguir información sobre el clima organizacional existente en las instituciones públicas de nivel secundario.

Tener en cuenta:

- 1.- Lea y marque con una X la alternativa que se ajuste a lo que usted piensa; tenga en cuenta la relación con su centro educativo en donde labora.
- 2.- Este cuestionario es completamente anónimo, lo que queda garantizado bajo la responsabilidad del investigador.

Para ello utilizaran las siguientes respuestas:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL					
Comunicación					
1.- ¿Recibe información oportuna sobre los cambios que se realizan en su institución?	1	2	3	4	5
2.- ¿El director de la institución educativa depende de la relación, posición y por los resultados obtenidos en el trabajo para comunicarse?	1	2	3	4	5
3.- ¿En su Institución Educativa la comunicación entre el director y el grupo de trabajo es de confianza?	1	2	3	4	5
4.- ¿Su comunicación es clara y oportuna?	1	2	3	4	5
Motivación					
5.- ¿Valoran su prestigio como docente?	1	2	3	4	5
6.- ¿Se siente satisfecho trabajando en dicha Institución Educativa?	1	2	3	4	5
7.- ¿Existe una relación directa entre docentes, directores y personal administrativo?	1	2	3	4	5
8.- ¿Los incentivos de la institución, están en relación directa a los logros alcanzados?	1	2	3	4	5
Estructura					
9.- ¿Los procesos para requerir la sala de cómputo y laboratorios, son adecuados?	1	2	3	4	5

10.- ¿Las normas y reglas de mi Institución educativa son claras y facilitan mi trabajo?	1	2	3	4	5
11.- ¿El director supervisa constantemente al personal administrativo y docentes?	1	2	3	4	5
Participación					
12.- ¿El número de reuniones de trabajo que se realizan en su Institución Educativa son oportunas y necesarias?	1	2	3	4	5
13.- ¿Se le comunica con claridad los objetivos de los planes educativos anualmente?	1	2	3	4	5
14.- ¿La retroalimentación que recibe del director o subdirector son útiles para la mejora de su desempeño?	1	2	3	4	5
15.- En las reuniones de la institución ¿Toman en consideración sus aportes y opiniones para una mejora continua?	1	2	3	4	5
Confianza					
16.- ¿La asignación de responsabilidades a los trabajadores se dan de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
17.- ¿El director de la institución educativa otorga responsabilidades de acuerdo al grado académico y desempeño laboral?	1	2	3	4	5

Anexo N° 03: Ficha Técnica

Nombre Original: **Cuestionario del Clima Organizacional**

Autores:

Argomedeo Ramirez, Alissa Nohely

Guzmán Solano, Delvis Joel

Procedencia: Trujillo – Perú

Versión: Idioma Español

Administración: Colectiva e Individual

Duración: 6 min

Aplicación: 243 Docentes de las Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Puntuación: Calificación computarizada.

Finalidad: Medir el clima organizacional

Variable: Clima Organizacional

Significación.- 5 Dimensiones y 8 indicadores; dentro de ellos se encuentra Comunicación n° de indicadores: (1), Motivación n° de indicadores: (3), Estructura n° de indicadores: (1), Participación n° de indicadores: (2) y Confianza n° de indicadores: (1)

Usos: En Docentes y En la Investigación

Materiales: Cuestionario con 17 ítems, que contiene la Comunicación 4 ítems, Motivación 4 ítems, Estructura 3 ítem, Participación 4 ítems y Confianza 2 ítems

Anexo N° 04: Instrumento de medición (2)

Cuestionario sobre el compromiso laboral

Indicaciones:

1.- Marca la alternativa que crea conveniente de acuerdo a su juicio y a los criterios que se está evaluando.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

DIMENSIONES DE COMPROMISO LABORAL						
COMPROMISO AFECTIVO	Amor al Trabajo					
	1.- Estoy feliz de desarrollar mi carrera de docente en esta Institución Educativa.	1	2	3	4	5
	2.- Realmente siento como si los problemas del centro educativo me afectan.	1	2	3	4	5
	3.- Contribuyo con proyectos e investigación para enriquecer y mejorar el nivel educativo en la Institución.	1	2	3	4	5
	4.- Diseño dinámicas y participativas propuestas de la clase al director y útiles charlas para los padres de familia.	1	2	3	4	5
	Permanecer en la Institución					
	5.- No me siento integrado plenamente en mi Institución.	1	2	3	4	5
	6.- Esta Institución significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
	7.- Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi centro educativo.	1	2	3	4	5
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Necesidad de Trabajo					
	8. Pertenecer a mi puesto de trabajo es una decisión de necesidad como también de deseo laboral.	1	2	3	4	5
	9.- Una de las consecuencias inmediatas de no renunciar a esta Institución sería la escasez de opciones laborales.	1	2	3	4	5
	10.- De no haber tenido la oportunidad de trabajar en esta Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otra.	1	2	3	4	5
	Beneficios Propios					
	11. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.	1	2	3	4	5

	12.- La Institución Educativa donde laboro me brinda la oportunidad de crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
	13.- El trabajar en otra institución educativa perdería el prestigio que me ofrece mi posición actual	1	2	3	4	5
COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad					
	14.- Tendría sentimiento de culpa si dejara mi Institución ahora	1	2	3	4	5
	15.- Estoy dispuesto a realizar esfuerzos extras, para ayudar al éxito de mi Institución Educativa.	1	2	3	4	5
	16.- Soy leal a esta Institución Educativa a pesar de las situaciones o circunstancias cambiantes a las que se enfrente.	1	2	3	4	5
	17. Permanezco en la Institución Educativa a pesar que tengo otras opciones laborales.	1	2	3	4	5
	Gratitud					
	18.- Estoy agradecido con la Institución por el apoyo dado en momentos críticos.	1	2	3	4	5
	19.- Estoy en deuda con la Institución Educativa	1	2	3	4	5
	20.- No siento obligación alguna de permanecer en mi Institución Educativa.	1	2	3	4	5
	21.-. No abandonaría a mi Institución Educativa en estos momentos porque tengo un sentimiento de gratitud hacia las personas que trabajan en ella, alumnos y padres de familia.	1	2	3	4	5

Anexo N° 05: Ficha Técnica

Nombre Original: Cuestionario sobre Compromiso Laboral, adaptado de Meyer y Allen (1991)

Autores:

Argomedeo Ramírez, Alissa Nohely

Guzmán Solano, Delvis Joel

Procedencia: Trujillo

Versión: Idioma Español

Administración: Colectiva e Individual

Duración: 6 min

Aplicación: 243 Docentes de las Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Puntuación: Calificación computarizado.

Finalidad: Medir el Compromiso Laboral

Variable: Compromiso Laboral

Significación.- 3 Dimensiones y 6 indicadores, dentro de ello se encuentra: Compromiso Afectivo n° de indicadores: (2), Compromiso De Continuidad n° de indicadores: (2) y Compromiso Normativo n° de indicadores: (2)

Usos: Para planes de mejora del desempeño organizacional.

Materiales: Cuestionario que contiene 21 ítems, en ello está el Compromiso Afectivo 7 ítems, Compromiso De Continuidad 6 ítems y Compromiso Normativo 8 ítems.

Anexo N° 06: Constancias de Validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

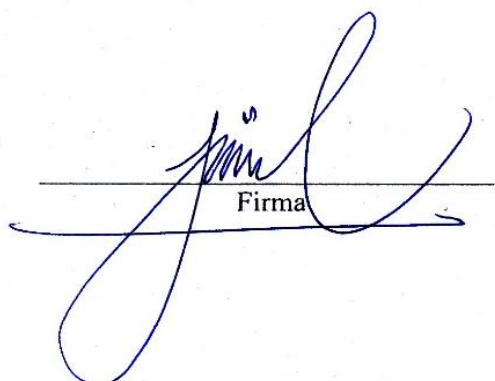
Yo, Héctor Percy Cuján López, titular
del DNI. N° 17810936, de profesión
_____, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal _____ que _____ labora _____ en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 26 días del mes de febrero del
2019


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pablo Ricardo Ciudad Fernandez, titular
del DNI. N° 17873919, de profesión
Jr. en Administración, ejerciendo
actualmente como DOCENTE CONTRATADO, en la
Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión		X		
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 26 días del mes de Febrero del
2019


PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
REGUC CLAD 01640
CORLAO - LA LIBERTAD

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manny Cecilia del Pilar Romero Noguez, titular
del DNI. N° 17858588, de profesión
Psicóloga, ejerciendo
actualmente como Docente / Asesora, en la
Institución UCV / UPDO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 26 días del mes de febrero del
2019

M. Cecilia Romero Noguez
Firma

Anexo N° 07: Solicitud al director de la UGEL - Ascope

“Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad”

SOLICITO: DATOS PERSONALES
ACTUALIZADOS DE LOS DIRECTORES DE
CADA I.E. SECUNDARIA DE LA PROVINCIA
DE ASCOPE

RECIBIDO

26 MAR. 2019

5044061-4289267

10-09-05

Señor:

Ananías Carranza Acosta

Director de la UGEL Ascope

Yo Alissa Nohely Argomedeo Ramírez identificada con el DNI N°71491595 y Delvis Joel Guzmán Solano identificado con el DNI N°76575050, estudiantes del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, solicitamos los datos personales (nombres completos, correos electrónicos y números telefónicos) actualizados de los directores de las 29 instituciones de la provincia de Ascope del nivel básico secundario, así mismo a que centro educativo pertenece cada director; para la recolección de datos correspondientes para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación que lleva por título: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA EN LA PROVINCIA DE ASCOPE -2018”.

Por lo expuesto, pido a usted acceder a nuestra solicitud.

Adjunto:

- Copia de carnet universitario.
- Cuadro de las 29 I.E. públicos secundarios de la Provincia de Ascope.

Ascope, 26 de Marzo del 2019



Alissa Nohely Argomedeo Ramírez

DNI N° 71491595



Delvis Joel Guzmán Solano

DNI N° 76575050

Anexo N° 08: Tabla con datos personales de cada director de los colegios públicos secundarios de toda la provincia de Ascope

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CÓDIGO MODULAR	CARGO
1	80695	CAMPOS	PELAEZ	SILVIA ISABEL	1018859161	DIRECTOR I.E.
2	VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	CABRERA	CASTILLO	JORGE LUIS	1018826690	DIRECTOR I.E.
3	RAMON CASTILLA	VASQUEZ	ROSSO	BANNER CESAR	1017896688	DIRECTOR I.E.
4	80691 TUPAC AMARU II	CASTILLO	CASTILLO	BETTY VIOLETA	1018148267	DIRECTOR I.E.
5	CARTAVIO	GUTIERREZ	AZABACHE	AGUSTIN HUMBERTO	1018110687	DIRECTOR I.E.
6	JOSE CARLOS MARIATEGUI	CALDERON	PLASENCIA	LUIS ALBERTO	1018830726	DIRECTOR I.E.
7	MANUEL AREVALO	VALQUI	CHICHIPE	EULOGIO	1017852149	DIRECTOR I.E.
8	SANTO DOMINGO DE GUZMAN	GONZALEZ	DE LA CRUZ	EDILBERTO ELMER	1018008453	DIRECTOR I.E.
9	INCA GARCILAZO DE LA VEGA	SANCHEZ	AMAYA	ANA YNES	1018192162	DIRECTOR I.E.
10	CESAR A. VALLEJO MENDOZA	ANTICONA	SOLANO	FELICITA MARILU	1018852276	DIRECTOR I.E.
11	80689 DANIEL ALCIDES CARRION	TORRES	VILLAVICENCIO	JOSE BREISEM	1017833700	DIRECTOR I.E.
12	81023 NTRA SRA. DE LOURDES	BARRENA	DURAND	ENRIQUE MARTIN	1018828554	DIRECTOR I.E.
13	81506 CESAR VALLEJO	LLERENA	ALFARO	MARCO JAVIER	1018097128	DIRECTOR I.E.
14	81516 LIBERTAD	DIAZ	LLAURY	MARLENEE DANETH	1017919504	DIRECTOR I.E.
15	VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	CARRION	ZAVALA	LILY	1018836458	DIRECTOR I.E.
16	80050 JOSE FELIX BLACK	CARRERA	FERNANDEZ	RAMON	1017925643	DIRECTOR I.E.
17	JESUS NAZARENO	ALIAGA	POLO	ULISES TEODORO	1018829021	DIRECTOR I.E.
18	CAJANLEQUE	VIGO	ZAMBRANO	VICENTE ALBERTO	1018859691	DIRECTOR I.E.
19	JOSE ANDRES RAZURI	CASTAÑEDA	AGUILAR	WINSTON ARMANDO	1018837488	DIRECTOR I.E.
20	80085	SEVILLA	GARCIA	FANY CAROLINA	1018163623	DIRECTOR I.E.
21	CASA GRANDE	LEON	CASTILLO	MARINO SEVERIANO	1018191843	DIRECTOR I.E.
22	LEONCIO PRADO VICENTE CERRO	OLIVARES	DE LA CRUZ	FRANCISCO RENE	1018028867	DIRECTOR I.E.
23	CEBRIAN	HERRERA	GARCIA	WILMER	1017983615	DIRECTOR I.E.
24	81522	AVILA	ESQUIVEL	LUIS RICARDO	1018110784	DIRECTOR I.E.
25	80878	GALVEZ	GUERRERO	SEGUNDO EDUARDO	8000073284	DIRECTOR I.E.
26	80055	ZAMBRANO	VASQUEZ	JUANA YVONNE	1018149005	DIRECTOR I.E.
27	80057 INMACULADA CONCEPCION	VALENCIA	OLIVA	GLADYS	1018904587	DIRECTOR I.E.
28	81971 ALFONSO UGARTE	PAREDES	ZAVALA	ELTON MARTIN	1027144890	DIRECTOR I.E.
29	80840 - MIRAGON	LEON	BAZAN	LUIS RAFAEL	1027143697	DIRECTOR I.E.
30	80850	GUTIERREZ	RAMIREZ	DALLY ROXANI	1018084982	DIRECTOR I.E.
31	80631	DIONICIO	GONZALES	DANIEL JHONY	1018092632	DIRECTOR I.E.
32	80053	ROJAS	ALFARO	ESTELIA DAYSI	1018828329	DIRECTOR I.E.



GOBIERNO REGIONAL - LA LIBERTAD

Prof. Alfonso Neivar Crespo Ombra
ESPEC. ADMINIST. PERSONAL
UGEL - ASCOPE

Anexo N° 09: Carta Múltiple

CARTA MÚLTIPLE N° 001-2019/ARAN-GSDJ

DE: Argomedeo Ramirez, Alissa Nohely

Guzmán Solano, Delvis Joel

Alumnos de la Universidad César Vallejo

A:

1. Director: Francisco Rene Olivares De La Cruz
2. Director: Banner Cesar Vásquez Rosso.
3. Director: Marino Severiano León Castillo.
4. Director: Agustín Humberto Gutiérrez Azabache.
5. Director: Enrique Martin Barrena Duran.
6. Director: Segundo Eduardo Galvez guerrero.
7. Directora: (Dra.) Gladys valencia oliva
8. Directora: Dally Roxani Gutiérrez Ramirez
9. Directora: (Mg) Fany Carolina Sevilla García
10. Directora: (Mg) Estelia Daysi Rojas Alfaro.
11. Director: Ramón Carrera Fernández
12. Directora: (Mg) Juana Yvonne Zambrano Vásquez
13. Director: (Mg) Winston Armando Castañeda Aguilar
14. Director: Marco Javier Llerena Alfaro
15. Director: (Dr.) Daniel Jhony Dionicio Gonzales
16. Directora: Marlenee Daneth Díaz Llaury
17. Director: Luis Cabrera Castillo.
18. Director: Vicente Alberto Vigo Zambrano.
19. Director: Luis Ricardo Ávila Esquivel.
20. Director: Wilmer herrera García
21. Director: (Mg) Elton Martin Paredes Zavaleta.
22. Director: (Mg) Ulises Teodoro aliaga polo.
23. Directora: Lily Carrión Zavaleta.
24. Director: (Mg) José Breisem Torres Villavicencio.
25. Director: (Mg) Eulogio Valqui Chichipe.
26. Directora: (Mg) felicita Marilú Anticono solano.
27. Director: Luis Alberto Calderón Plasencia.
28. Directora: Ana Ynes Sánchez Amaya.
29. Director: (Mg) Edilberto Elmer Gonzales de la cruz.

ASUNTO: Certificación Mediante firmas para Las Cartas Emitidas por La Ucv-Trujillo en El Mes De Marzo.

FECHA: 29 de mayo 2019

Por medio de la presente los alumnos Argomedeo Ramirez, Alissa Nohely y Guzmán Solano, Delvis Joel estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo solicitamos al Director del nivel secundario de esta institución nos brinde su firma correspondiente para que certifique verdaderamente que realizamos encuestas a sus docentes en su institución, mediante el instrumento cuestionario, el cual nos permitió recolectar la información necesaria para nuestra investigación que lleva por título: "El Clima

Organizacional y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Docentes en las Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria en la Provincia de Ascope – 2019. En ese sentido para mayor facilidad y tenga certeza que se le hizo entrega de las cartas enviadas por la UCV-Trujillo siendo realizadas el 1 de marzo de 2019, se colocó el número de carta y la fecha exacta de recepción el cual nos dan el permiso para recolectar la información.

Es todo lo que detallamos, para que se nos ayude de manera rápida con lo solicitado.

Atentamente,



Argomedo Ramirez, Alissa Nohely

DNI N° 71491595



Guzmán Solano, Delvis Joel

DNI N° 76575050

Anexo N° 10:

Tabla detallada con el nombre de cada Institución Educativa, Lugar, Nombre de cada Director, N° de Carta y Fecha de Recepción:

N°	Institución Educativa	Ubicado	Pertenece	Director	N° De Carta	Fecha De Recepción
1	I.E. Leoncio Prado	Paiján	Paiján	Francisco Rene Olivares De La Cruz	Carta N°. 053-2019-FCE-UCV	21/03/2019
2	I.E. Ramón Castilla	Ascope	Ascope	Banner Cesar Vásquez Rosso.	Carta N°. 089-2019-FCE-UCV	05/04/2019
3	I.E. Casa Grande	Casa Grande	Casa Grande	Marino Severiano León Castillo.	Carta N°. 052-2019-FCE-UCV	18/03/2019
4	I.E. Cartavio	Cartavio	Santiago De Cao	Agustín Humberto Gutiérrez Azabache.	Carta N°. 036-2019-FCE-UCV	13/03/2019
5	I.E. 81023 Nuestra Señor De Lourdes	Paiján	Paiján	Enrique Martin Barrena Duran.	Carta N°. 043-2019-FCE-UCV	21/03/2019
6	I.E. 80878 Alfonso Ugarte	Licapa	Paiján	Segundo Eduardo Gálvez Guerrero.	Carta N°. 056-2019-FCE-UCV	21/03/2019
7	I.E. 80057 Inmaculada Concepción	Poste Blanco	Paiján	Gladys Valencia Oliva	Carta N°. 058-2019-FCE-UCV	21/03/2019
8	I.E. 80850 San Salvador	San Salvador	Paiján	Dally Roxani Gutiérrez Ramírez	Carta N°. 060-2019-FCE-UCV	21/03/2019
9	I.E. 80085 Miguel Grau Seminario	Macabí Alto	Razuri	Fany Carolina Sevilla García	Carta N°. 051-2019-FCE-UCV	20/03/2019
10	I.E. 80053 José Olaya Balandra	La Arenita	Paiján	Estelia Daysi Rojas Alfaro.	Carta N°. 062-2019-FCE-UCV	21/03/2019
11	I.E. 80050 José Félix Black	Paiján	Paiján	Ramón Carrera Fernández	Carta N°. 047-2019-FCE-UCV	20/03/2019
12	I.E. 80055 Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes	Macabí Bajo	Paiján	Juana Yvonne Zambrano Vásquez	Carta N°. 057-2019-FCE-UCV	20/03/2019
13	I.E. José Andrés Razuri	Puerto Malabrigo	Razuri	Winston Armando Castañeda Aguilar	Carta N°. 093-2019-FCE-UCV	05/04/2019
14	I.E. 81506 Cesar Vallejo	Mocan	Casa Grande	Marco Javier Llerena Alfaro	Carta N°. 090-2019-FCE-UCV	05/04/2019











15	I.E. 80631 Antonio Raymondi	Perla De Macabí	Razuri	Daniel Jhony Dionicio Gonzales	Carta N°. 094-2019-FCE-UCV	05/04/2019
16	I.E. 81516 Libertad	Casa Grande	Casa Grande	Marlenee Daneth Díaz Llaury	Carta N°. 091-2019-FCE-UCV	05/04/2019
17	I.E. Víctor Raúl Haya De La Torre	Roma	Casa Grande	Jorge Luis Cabrera Castillo.	Carta N°. 034-2019-FCE-UCV	19/03/2019
18	I.E. Cajanleque	Molino Cajanleque	Chocope	Vicente Alberto Vigo Zambrano.	Carta N°. 049-2019-FCE-UCV	15/03/2019
19	I.E. 81522	Sintuco	Chocope	Luis Ricardo Ávila Esquivel.	Carta N°. 055-2019-FCE-UCV	15/03/2019
20	I.E. Vicente Cerro Cebrián	Magdalena De Cao	Salamanca	Wilmer Herrera García	Carta N°. 054-2019-FCE-UCV	15/03/2019
21	I.E. 81971 Alfonso Ugarte	Alto Perú-Sausal	Chicama	Elton Martin Paredes Zavaleta.	Carta N°. 059-2019-FCE-UCV	12/03/2019
22	I.E. Jesús Nazareno	Chocope	Chocope	Ulises Teodoro Aliaga Polo.	Carta N°. 092-2019-FCE-UCV	5/04/2019
23	I.E. Víctor Raúl Haya De La Torre	Magdalena De Cao	Magdalena De Cao	Lily Carrión Zavaleta.	Carta N°. 046-2019-FCE-UCV	14/03/2019
24	I.E. 80689 Daniel Alcides Carrión	Pampas De Jagüey	Chicama	José Breisem Torres Villavicencio.	Carta N°. 042-2019-FCE-UCV	12/03/2019
25	I.E. Manuel Arévalo	Santiago De Cao	Santiago De Cao	Eulogio Valqui Chichipe.	Carta N°. 038-2019-FCE-UCV	14/03/2019
26	I.E. Cesar Abraham Vallejo Mendoza	Chiquitoy	Santiago De Cao	Felicita Marilú Anticon Solano.	Carta N°. 041-2019-FCE-UCV	14/03/2019
27	I.E. José Carlos Mariátegui	Sausal	Chicama	Luis Alberto Calderón Plasencia.	Carta N°. 037-2019-FCE-UCV	12/03/2019
28	I.E. Inca Garcilazo De La Vega	Chiclin	Chicama	Ana Ynes Sánchez Amaya.	Carta N°. 040-2019-FCE-UCV	14/03/2019
29	I.E. Santo Domingo De Guzmán	Chicama	Chicama	Edilberto Elmer Gonzales De La Cruz.	Carta N°. 039-2019-FCE-UCV	12/03/2019













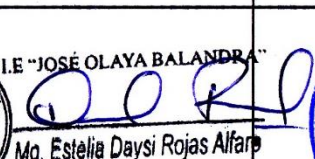

Nota: Elaboración Propia

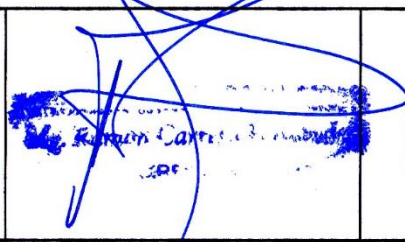













Anexo N° 11: Tabla con las firmas y Sellos de cada director




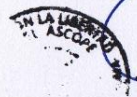
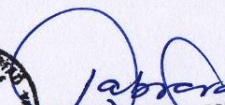


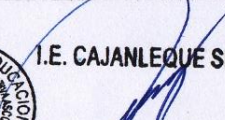





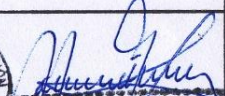

Tabla Detallada con el nombre de cada Institución Educativa, lugar, firma y sellos de cada uno de los Directores:













En esta tabla se detalla las Firmas de los 29 directores de las distintas instituciones educativas del nivel secundario en la Provincia de Ascope – 2019, en donde se está certificando que efectivamente nos dieron el permiso para recolectar información a través de las encuestas a los docentes de cada centro educativo.










	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	UBICACIÓN	PERTENECE	DIRECTOR	FIRMA	SELLO DEL CENTRO EDUCATIVO
1	LEONCIO PRADO	PAIJÁN	PAIJÁN	FRANCISCO RENE OLIVARES DE LA CRUZ	 Francisco R. Olivares de la Cruz DIRECTOR	
2	RAMÓN CASTILLA	ASCOPE	ASCOPE	BANNER CÉSAR VÁSQUEZ ROSSO	 Mg. Banner C. Vázquez Rosso DIRECTOR	
3	CASA GRANDE	CASA GRANDE	CASA GRANDE	MARINO SEVERIANO LEON CASTILLO	 Marino S. Leon Castillo DIRECTOR COLEGIO NACIONAL "CASA GRANDE" DIRECCION GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD UGEL ASCOPE	
4	CARTAVIO	CARTAVIO	SANTIAGO DE CAO	AGUSTIN HUMBERTO GUTIERREZ AZABACHE	 Dr. Agustín Gutiérrez Azabache DIRECTOR GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD DIRECCION UGEL ASCOPE LE "CARTAVIO"	
5	81023 NUESTRA SEÑORA DE LOURDES	PAIJÁN	PAIJÁN	ENRIQUE MARTIN BARRENA DURAND	 Enrique Barrera Durand DIRECTOR GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD DIRECCION UGEL ASCOPE LE "CARTAVIO"	

6	80878 ALFONSO UGARTE	LICAPA	PAIJÁN	SEGUNDO EDUARDO GALVEZ GUERRERO	 SEGUNDO EDUARDO GALVEZ GUERRERO DIRECTOR	
7	80057 INMACULADA CONCEPCIÓN	POSTE BLANCO	PAIJÁN	GLADYS VALENCIA OLIVA	  Dra. Gladys Valencia Oliva DIRECTORA	
8	80850	SAN SALVADOR	PAIJÁN	DALLY ROXANI GUTIERREZ RAMIREZ	  Dally R. Gutierrez Ramirez DIRECTORA	
9	80085 MIGUEL GRAU SEMINARIO	MACABI ALTO	RAZURÍ	FANY CAROLINA SEVILLA GARCIA	  Mg. Fany Carolina Sevilla Garcia DIRECTORA	
10	80053 JOSE OLAYA BALANDRA	LA ARENITA	PAIJÁN	ESTELIA DAYSI ROJAS ALFARO	  Mg. Estelia Daysi Rojas Alfaro DIRECTORA	

11	80050 JOSÉ FELIX BLACK	PAIJÁN	PAIJÁN	RAMON CARRERA FERNANDEZ	 	
12	80055 JUAN IGNACIO GUTIERREZ FUENTES	MACABI BAJO	PAIJÁN	JUANA YVONNE ZAMBRANO VASQUEZ	 L.E. N° 80055 "Juan I. Gutiérrez F." MACABI BAJO - PAIJÁN  Mg. Juana Yvonne Zambrano Vasquez DIRECTORA	 L.E. N° 80055 - JUAN IGNACIO GUTIERREZ FUENTES MACABI BAJO
13	JOSE ANDRES RAZURÍ	PUERTO MALABRIGO	RAZURÍ	WINSTON ARMANDO CASTAÑEDA AGUILAR	  Mg. Winston A. Castañeda A.	
14	81506 CÉSAR VALLEJO	MOCÁN	CASA GRANDE	MARCO JAVIER LLERENA ALFARO	  Marco Javier Llerena Alfaro DIRECTOR	
15	80631 ANTONIO RAIMONDI	PERLA DE MACABI	RAZURÍ	DANIEL JHONY DIONICIO GONZALES	  Dr. Daniel J. Dionicio Gonzales DIRECTOR	 L.E. 80631 - ANTONIO RAIMONDI PERLA DE MACABI

16	81516 LIBERTAD	CASA GRANDE	CASA GRANDE	MARLENEE DANETH DIAZ LLAURY	  Mg. Marlenee D. Diaz Llaury DIRECTORA	
17	VICTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE	ROMA	CASA GRANDE	JORGE LUIS CABRERACASTILLO	  Jorge Luis Cabrera Castillo DIRECTOR	
18	CAJANLEQUE	MOLINO CAJANLEQUE	CHOCOPE	VICENTE ALBERTO VIGO ZAMBRANO	  I.E. CAJANLEQUE SMI Vicente A. Vigo Zambrano DIRECTOR	
19	81522	SINTUCO	CHOCOPE	LUIS RICARDO AVILA ESQUIVEL	  Lic. Luis R. Avila Esquivel DIRECTOR	
20	VICENTE CERRO CEBRIAN	SALAMANCA	MAGDALENA DE CAO	WILMER HERRERA GARCIA	  Mg. Wilmer Herrera Garcia DIRECTOR	

21	81971 ALFONSO UGARTE	ALTO PERÚ - SAUSAL	CHICAMA	ELTON MARTIN PAREDES ZAVALA	 Mg. Elton Paredes Zavaleta C.M. 1027444890 DIRECTOR (I)	
22	JESÚS NAZARENO	CHOCOPE	CHOCOPE	ULISES TEODORO ALIAGA POLO	  Mg. Ulises Aliaga Polo DIRECTOR	
23	VICTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE	MAGDALENA DE CAO	MAGDALENA DE CAO	LILY CARRION ZAVALA	 	
24	80689 DANIEL ALCIDES CARRION	PAMPAS DE JAGUEY	CHICAMA	JOSÉ BREISEM TORRES VILLAVICENCIO	 Mg. Jose Breisem Torres Villavicencio DIRECTOR	
25	MANUEL AREVALO	SANTIAGO DE CAO	SANTIAGO DE CAO	EULOGIO VALQUI CHICHIPE	 Mg. Eulogio Valqui Chichipe DIRECTOR	

26	CÉSAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA	CHQUITOY	SANTIAGO DE CAO	FELICITA MARILU ANTICONA SOLANO	 Mg. F. Marilú Anticona Solano DIRECTORA	
27	JOSÉ CARLOS MARIATEGUI	SAUSAL	CHICAMA	LUIS ALBERTO CALDERON PLASENCIA	 Luis A. Calderón Plasencia DIRECTOR	
28	INCA GARCILAZO DE LA VEGA	CHICLIN	CHICAMA	ANA YNES SANCHEZ AMAYA	 Prof. Ana Ynes Sánchez Amaya DIRECTORA(E)	
29	SANTO DOMINGO DE GUZMÁN	CHICAMA	CHICAMA	EDILBERTO ELMER GONZALES DE LA CRUZ	  Mg. Edilberto González de la Cruz DIRECTOR	

Anexo N° 12: Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se realizó en Excel, vaciando los datos para la realización del Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional, utilizando la fórmula adecuada para obtener el resultado correspondiente.

ALFA DE CRONBACH - Preguntas desde el número 1 hasta el número 17																		
DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL																		
COLEG. SEC. PÚBLICO.	N°	COMUNICACIÓN				MOTIVACIÓN				ESTRUCTURA			PARTICIPACIÓN				CONFIANZA	
		Pta. 1	Pta. 2	Pta. 3	Pta. 4	Pta. 5	Pta. 6	Pta. 7	Pta. 8	Pta. 9	Pta. 10	Pta. 11	Pta. 12	Pta. 13	Pta. 14	Pta. 15	Pta. 16	Pta. 17
I.E. CARTAVIO -CARTAVIO-	SUJ. 1	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
	SUJ. 2	3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2
	SUJ. 3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
	SUJ. 4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4
	SUJ. 5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3
	SUJ. 6	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3
	SUJ. 7	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3
	SUJ. 8	2	3	2	5	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4
I.E. LEONCIO PRADO -PALIAN-	SUJ. 9	2	2	3	4	5	5	3	3	1	2	2	5	4	4	4	1	3
	SUJ. 10	1	5	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1
	SUJ. 11	4	5	4	4	5	3	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	3
	SUJ. 12	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5
	SUJ. 13	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5
	SUJ. 14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5
	SUJ. 15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4
	SUJ. 16	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4
I.E. CASA GRANDE CASA GRANDE-	SUJ. 17	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	5
	SUJ. 18	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
	SUJ. 19	1	1	3	1	5	3	1	5	1	3	5	1	1	3	1	1	3
	SUJ. 20	3	2	3	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	SUJ. 21	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	SUJ. 22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
	SUJ. 23	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
	SUJ. 24	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4
I.E. RAMÓN CASTILLA -ASCOPE-	SUJ. 25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
	SUJ. 26	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
	SUJ. 27	3	5	5	3	5	5	3	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3
	SUJ. 28	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	SUJ. 29	3	3	4	4	5	5	3	2	2	5	2	3	4	2	5	4	4
	SUJ. 30	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
	SUJ. 31	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
	SUJ. 32	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SUMA		112	122	124	131	129	135	121	106	110	117	111	118	128	127	127	114	118

VARIANZA DE LOS ÍTEMS
0.235294118
1.095588235
0.257352941
0.441176471
0.691176471
0.566176471
0.389705882
0.808823529
1.735294118
1.139705882
0.845588235
0.389705882
0.382352941
0.382352941
0.279411765
0.375
0.639705882
0.257352941
2.470588235
0.529411765
0.220588235
0.125
0.242647059
0.345588235
0.242647059
0.235294118
0.970588235
0.5
1.264705882
0.345588235
0.257352941
0.360294118
19.02205882

Cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

VARIANZA DE LA SUMA	68.632353
ÍTEMS (K)	17
SUMA DE LA VARIANZA	19.022059

K= número de los ítems

\sum Vi= sumatoria de varianza de cada uno de los ítems
Vt= varianza de la suma total

FÓRMULA:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 0.78534123$$

INTERPRETACIÓN:

Se pudo observar que de las 4 Instituciones Educativas escogidas al azar se encuestaron a 8 docentes, llegando a obtener 32 sujetos, del cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.7853 indicando que es un cuestionario confiable.

Alfa de Cronbach de la variable Compromiso Laboral, utilizando la fórmula adecuada para obtener el resultado correspondiente.

		ALFA DE CRONBACH - Preguntas desde el número 1 hasta el número 21																				
		DIMENSIONES DE COMPROMISO LABORAL																				
COLEG. SEC. PÚBLICO	Nº	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD								COMPROMISO NORMATIVO						
		Pta .1	Pta .2	Pt a.3	Pt a.4	Pta .5	Pta .6	Pta. 7	Pta .8	Pt a. 9	Pta. 10	Pta. 11	Pta. 12	Pta. 13	Pta. 14	Pta. 15	Pta. 16	Pta. 17	Pta.1 8	Pt a.1 9	Pta.2 0	Pta.21
I.E. CARTAVIO -CARTAVIO-	SUJ. 1	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5
	SUJ. 2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	1	5	1	1	3	4	3	5	2	2	2
	SUJ. 3	5	2	4	4	1	4	4	5	1	1	2	4	1	3	5	4	3	3	3	3	4
	SUJ. 4	4	1	4	4	1	5	5	4	1	5	2	4	2	3	4	4	4	2	2	2	3
	SUJ. 5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4
	SUJ. 6	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4
	SUJ. 7	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
	SUJ. 8	4	2	4	4	2	4	3	2	2	4	1	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4
I.E. LEONCIO PRADO -PAIJAN-	SUJ. 9	5	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	3	5	5	4	5	3	3	4
	SUJ. 10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	5	3	1	1	3	4
	SUJ. 11	4	4	4	4	2	4	3	5	2	5	2	3	1	1	2	4	2	4	2	4	2
	SUJ. 12	4	2	5	4	1	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	4	3	3	3
	SUJ. 13	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3
	SUJ. 14	5	4	5	5	2	5	5	5	2	4	2	5	2	1	5	5	5	5	5	4	5
	SUJ. 15	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
	SUJ. 16	5	4	5	4	1	5	5	4	1	5	1	4	1	1	5	5	4	3	1	1	4
I.E. CASA GRANDE CASA GRANDE-	SUJ. 17	3	5	4	4	2	4	4	4	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2
	SUJ. 18	4	3	4	3	3	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
	SUJ. 19	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	1
	SUJ. 20	5	4	4	3	1	5	5	5	1	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4
	SUJ. 21	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	1	1
	SUJ. 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	SUJ. 23	5	3	4	4	1	5	5	5	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5
	SUJ. 24	5	3	4	4	2	5	5	5	2	3	3	5	3	3	4	5	4	5	3	2	5
I.E. RAMÓN CASTILLA -ASCOPE-	SUJ. 25	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	5	2	3	4	4	4	4	2	2	3
	SUJ. 26	4	5	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	2	5	3	3	3	3	3	3
	SUJ. 27	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	2	5	1	1	5	5	3	4	3	1	3
	SUJ. 28	5	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	4	2	5	5	3	5	5	3	2	4
	SUJ. 29	5	5	4	4	1	5	5	3	1	1	1	4	1	1	5	5	5	3	3	1	1
	SUJ. 30	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3
	SUJ. 31	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
	SUJ. 32	5	3	4	4	1	5	5	4	4	3	4	5	1	4	5	5	4	4	4	1	4
SUMA		140	107	130	124	66	137	136	133	81	107	73	123	71	96	139	137	119	117	95	79	109

VARIANZA DE LOS ÍTEMS
0.557142857
1.79047619
1.828571429
1.828571429
1.028571429
0.433333333
0.761904762
1.09047619
1.247619048
1.09047619
1.547619048
1.333333333
3.657142857
1.89047619
0.257142857
3.014285714
1.133333333
0.69047619
0.747619048
1.79047619
2.947619048
0
2.79047619
1.261904762
1.061904762
0.914285714
2.533333333
1.314285714
3.147619048
1.247619048
0.261904762
1.69047619
46.89047619

Cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula

VARIANZA DE LA SUMA	618.15714
ÍTEMS (K)	21
SUMA DE LA VARIANZA	46.8904

K= número de los ítems

\sum Vi= sumatoria de varianza de cada uno de los ítems
Vt= varianza de la suma total

FÓRMULA:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = 0.9741$$

INTERPRETACIÓN:

Se puede observar que de las 4 Instituciones Educativas escogidas al azar se encuestaron a 8 docentes, llegando a obtener 32 sujetos, del cual se llegó a obtener un Alfa de Cronbach de 0.9741 indicando que es un cuestionario con alta confiabilidad.

Anexo N° 13: Evidencias Fotográficas.

PRUEBA PILOTO

Fotografías a los docentes encuestados de las distintas Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Figura 13.1.Docente del Nivel Básico Secundario



Figura 13.1. Docente encuestado del nivel básico secundario de la Institución Educativa Cartavio a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 13.2.Docente del Nivel Básico Secundario

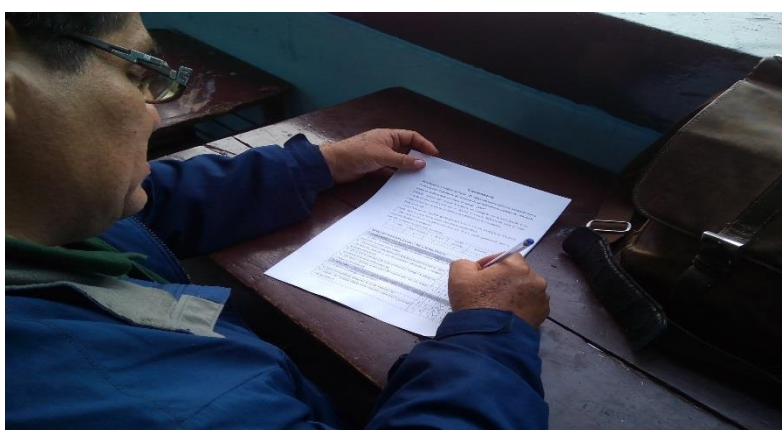


Figura 13.2. Docente encuestado del Nivel Básico Secundario de la Institución Educativa Leoncio Prado de Paiján a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 13.3.Docente del Nivel Básico Secundario

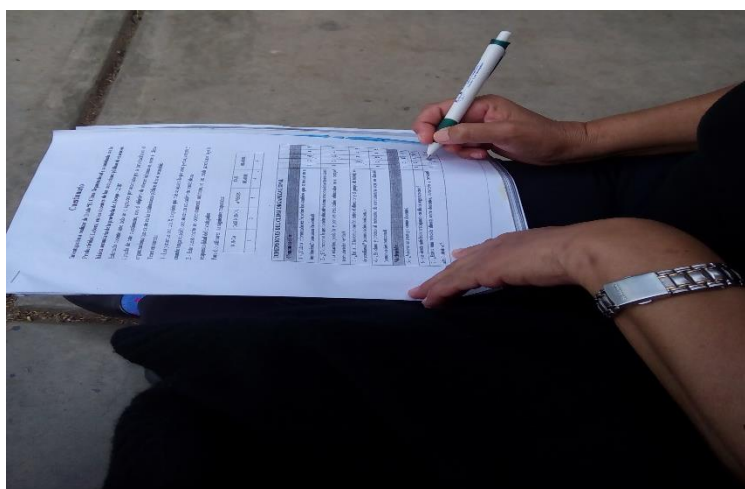


Figura 13.3 Docente encuestado del Nivel Básico Secundario de la Institución Educativa Casa Grande a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 13.4.Docente del Nivel Básico Secundario

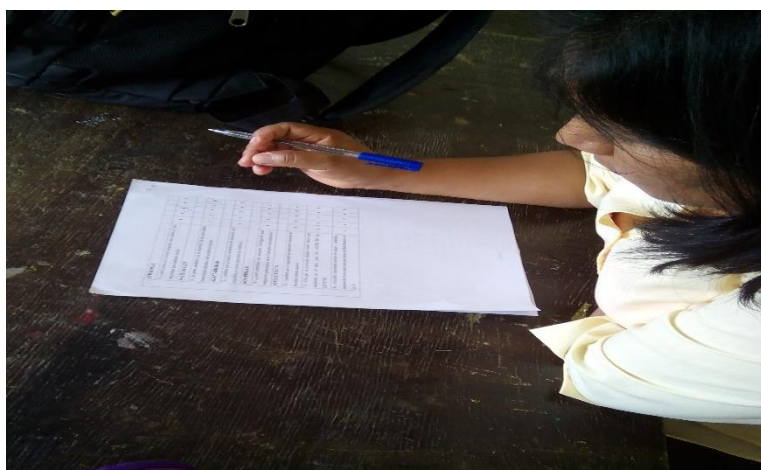


Figura 13.4 Docente encuestado del Nivel Básico Secundario de la Institución Educativa Ramón Castilla de Ascope a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Anexo N° 14: Figuras complementarias a la Investigación

Figura N° 1 Modelo de Clima organizacional propuesto por la Universidad de Alcalá de Henares

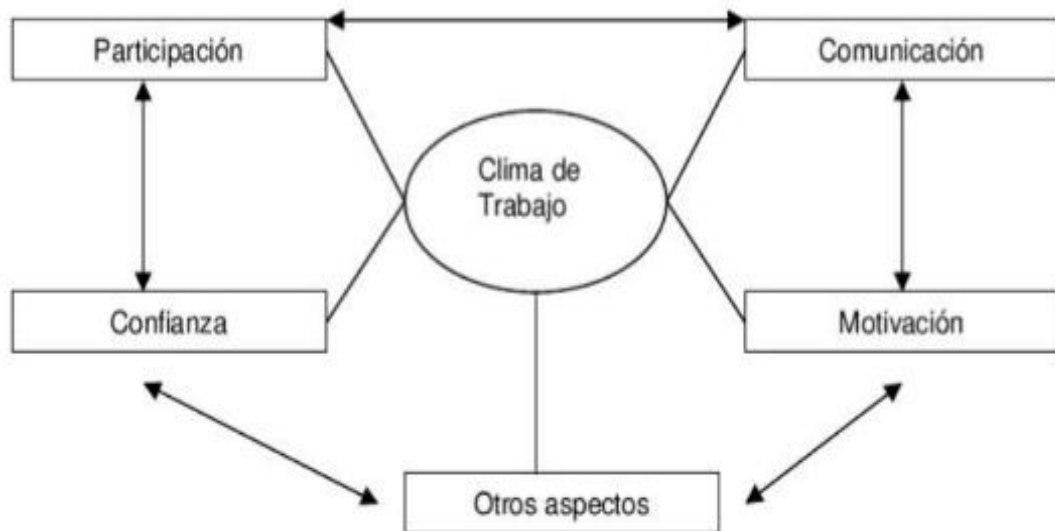


Figura 1: Modelo del clima organizacional propuesto por (Martín 2000) donde da a conocer y detallar las dimensiones y como es que cada una de ellas se relaciona entre sí para un mejor desarrollo y entendimiento.

Figura N° 2 Modelo de las dimensiones del Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen

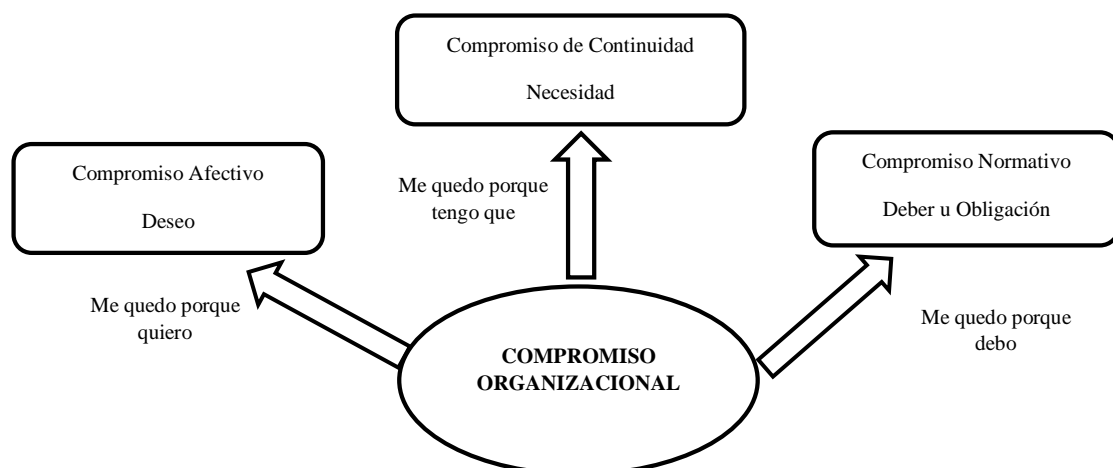
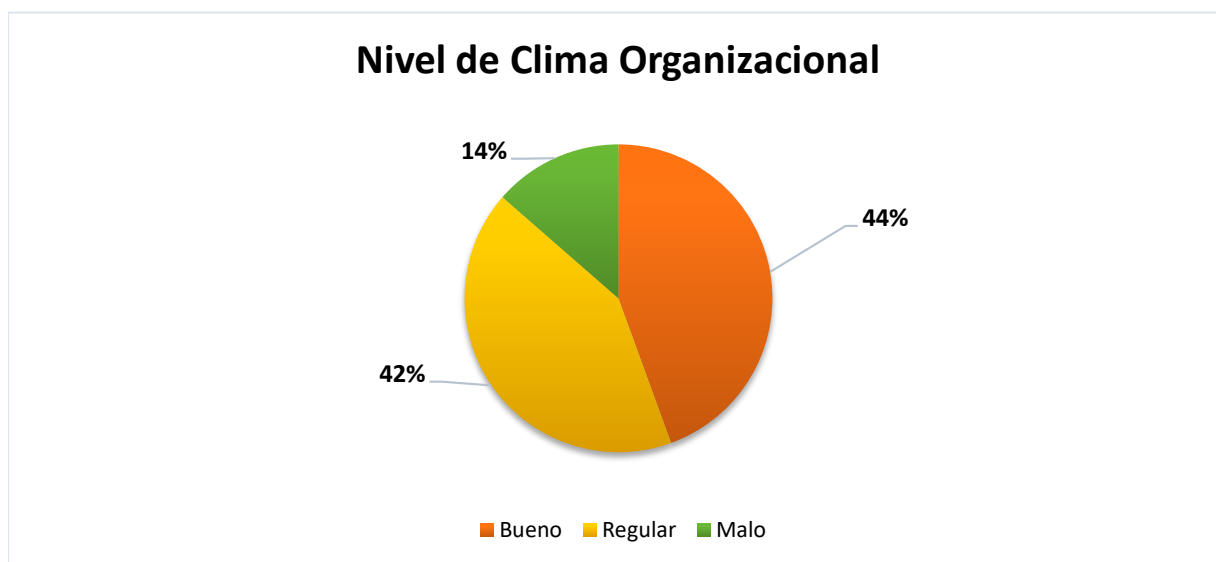


Figura 2: Elaboración propia basada en las tres dimensiones del Compromiso Organizacional propuestas por (Meyer y Allen 1991)

Anexo N° 15: Descripción de Resultados

Figura N° 15.1.

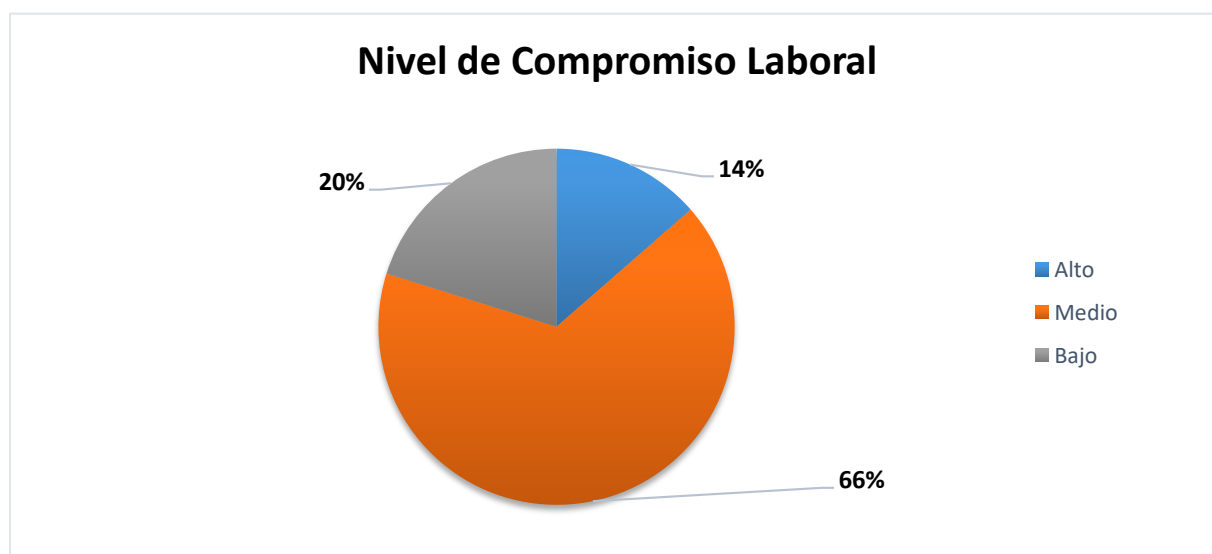
Nivel de Clima Organizacional en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.



Nota: encuestas aplicados a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Figura N° 15.2.

Nivel de Compromiso Laboral en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope – 2019.



Nota: encuestas aplicados a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Anexo N° 16: Base de datos por Zona Geográfica de la Provincia de Ascope

Base de Datos de Clima Organizacional

	BASE DE DATOS																									
	DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL																									
	N° SUJ ETO S/Do cente s	COMUNICACIÓN					MOTIVACIÓN					ESTRUCTURA				PARTICIPACIÓN					CONFIANZA					
Pta 1		Pta 2	Pta 3	Pta 4	TOTAL	Pta 5	Pta 6	Pta 7	Pta 8	TOTAL	Pta 9	Pta 10	Pta 11	TOTAL	Pta 12	Pta 13	Pta 14	Pta 15	TOTAL	Pta 16	Pta 17	TOTAL	TOTAL	NIVELES		
ASCOPE																										
L.E. RAMÓN CASTILLA	104	4	1	3	5	13	4	4	4	3	15	3	5	3	11	4	4	4	4	16	4	2	6	61	REGULAR	
	105	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	4	5	5	18	5	2	7	74	BUENO	
	106	4	3	4	2	13	3	5	4	4	16	4	4	5	13	3	4	4	3	14	3	4	7	63	REGULAR	
	107	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	4	9	79	BUENO	
	108	3	2	2	5	12	4	5	3	4	16	5	5	2	12	4	4	3	4	15	4	3	7	62	REGULAR	
	109	3	3	3	3	12	4	3	2	3	12	3	3	4	10	2	3	3	3	11	2	2	4	49	MALO	
	110	3	4	5	4	16	4	4	3	3	14	3	4	4	11	4	4	4	3	15	4	3	7	63	REGULAR	
	111	3	2	2	3	10	2	3	2	1	8	3	3	2	8	2	3	2	2	9	2	1	3	38	MALO	
	112	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	5	5	4	18	5	4	9	80	BUENO	
	113	3	3	3	3	12	2	4	5	1	12	2	3	2	7	3	3	3	4	13	3	3	6	50	MALO	
	114	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	68	REGULAR	
	115	4	4	5	4	17	3	5	4	3	15	4	5	4	13	5	4	4	4	17	5	2	7	69	BUENO	
	116	4	2	4	4	14	4	5	4	2	15	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	8	64	REGULAR	
	117	3	1	3	3	10	3	5	2	1	11	2	3	3	8	3	3	2	3	11	3	3	6	46	MALO	
	118	5	1	5	5	16	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	3	8	79	BUENO	
	119	4	1	5	5	15	5	5	5	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	9	70	BUENO	
	120	3	5	4	4	16	5	5	5	4	19	5	5	4	14	4	3	4	3	14	4	5	9	72	BUENO	
	121	4	2	3	4	13	4	4	5	4	17	4	5	3	12	4	5	5	3	17	3	4	7	66	REGULAR	
CHICAMA																										
L.E. 80689 DANIEL ALFONSO CARRIÓN	137	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	3	4	5	12	5	5	5	5	20	4	4	8	74	BUENO	
	138	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	1	5	5	11	4	3	4	3	14	4	5	9	65	REGULAR	
	139	3	3	3	4	13	3	5	4	3	15	1	3	4	8	4	4	4	4	16	4	4	8	60	REGULAR	
	140	5	5	5	5	20	5	5	5	1	16	1	5	5	11	5	5	5	5	20	5	5	10	77	BUENO	
L.E. 81971 ALFONSO UGARTE	238	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	4	4	4	16	4	4	8	65	REGULAR	
	239	3	4	4	4	15	3	4	4	3	14	3	3	3	9	3	3	3	4	13	4	4	8	59	REGULAR	
	240	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	5	4	17	3	4	7	69	BUENO	
L.E. INCA GARCILAZO DE LA VEGA	161	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	4	7	55	REGULAR	
	162	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	5	5	4	14	4	4	4	4	16	5	5	10	74	BUENO	
	163	4	5	5	3	17	3	4	4	3	14	4	5	5	14	5	4	4	3	16	4	5	9	70	BUENO	
	164	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	4	8	81	BUENO	
	165	5	1	5	5	16	4	5	4	3	16	4	4	4	12	5	5	3	4	17	5	4	9	70	BUENO	
	166	3	3	4	4	14	3	4	3	4	14	3	3	3	9	3	4	3	4	14	3	4	7	58	REGULAR	
	167	4	1	4	5	14	4	4	5	4	17	5	5	4	14	5	5	5	5	20	4	5	9	74	BUENO	
	168	3	4	4	3	14	5	5	4	3	17	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	8	66	REGULAR	
	169	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	4	4	13	5	4	3	5	17	3	4	7	72	BUENO	

I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI	170	3	4	2	3	12	5	4	3	1	13	2	3	3	8	3	2	3	1	9	3	3	6	48	MALO
	56	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	4	19	5	5	10	83	BUENO
	57	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	5	4	4	13	5	5	4	5	19	4	5	9	77	BUENO
	58	5	2	5	5	17	5	5	5	2	17	4	4	4	12	5	5	4	5	19	5	2	7	72	BUENO
	59	3	4	4	5	16	3	4	4	3	14	4	3	4	11	4	4	4	3	15	4	4	8	64	REGULAR
	60	4	5	5	4	18	3	4	4	3	14	3	4	4	11	4	4	4	4	16	3	3	6	65	REGULAR
	61	5	1	5	5	16	4	5	5	5	19	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	4	9	78	BUENO
	62	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	5	4	5	14	4	4	4	4	16	5	3	8	74	BUENO
	63	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	5	5	5	15	4	5	5	5	19	5	5	10	81	BUENO
I.E. SANTO DOMINGO DE GUZMÁN	64	3	2	2	3	10	3	4	3	2	12	3	3	3	9	2	2	2	2	8	2	2	4	43	MALO
	65	2	1	1	3	7	2	2	3	3	10	2	3	4	9	3	4	1	1	9	2	2	4	39	MALO
	66	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	3	3	4	14	4	5	9	64	REGULAR
	67	3	2	5	5	15	4	5	5	2	16	3	3	3	9	5	2	5	4	16	4	1	5	61	REGULAR
	68	4	4	4	3	15	5	3	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	7	65	REGULAR
	69	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	85	BUENO
	70	4	3	4	5	16	3	5	3	2	13	4	4	3	11	3	3	3	3	12	3	3	6	58	REGULAR
	71	4	3	3	4	14	2	5	3	2	12	3	3	2	8	3	3	2	2	10	3	2	5	49	MALO
	72	3	4	3	4	14	4	5	5	3	17	4	4	3	11	5	5	5	5	20	4	4	8	70	BUENO
	73	4	1	5	4	14	5	5	5	4	19	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	1	6	72	BUENO
CHOCOPE																									
I.E. 81522	215	3	4	4	4	15	4	5	3	3	15	3	4	3	10	3	3	3	4	13	3	3	6	59	REGULAR
	216	5	2	5	5	17	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	4	4	4	16	4	2	6	73	BUENO
	217	4	1	5	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	11	4	4	4	3	15	3	4	7	61	REGULAR
	218	4	3	4	3	14	3	3	3	2	11	3	4	4	11	4	4	4	3	15	4	4	8	59	REGULAR
I.E. CAJANLEQUE	10	1	2	2	4	9	3	3	1	2	9	2	3	4	9	2	2	2	2	8	1	1	2	37	MALO
	11	2	1	2	5	10	5	5	3	2	15	2	2	2	6	2	2	2	2	8	3	2	5	44	MALO
	12	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	5	10	83	BUENO
	13	3	2	4	5	14	4	4	3	3	14	2	4	4	10	2	4	3	3	12	2	4	6	56	REGULAR
I.E. JESÚS NAZARENO	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	85	BUENO
	15	4	4	3	4	15	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	5	9	70	BUENO
	16	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	8	64	REGULAR
	17	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	5	4	5	14	5	5	5	4	19	5	5	10	81	BUENO
	18	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	13	4	5	4	3	16	4	4	8	75	BUENO
	19	4	4	5	5	18	4	5	4	3	16	2	4	4	10	3	3	4	3	13	4	4	8	65	REGULAR
	20	4	3	4	3	14	4	5	5	3	17	4	5	5	14	3	4	4	3	14	4	5	9	68	REGULAR
	21	4	3	4	5	16	3	3	3	4	13	4	3	3	10	4	4	4	5	17	4	4	8	64	REGULAR
	22	4	5	4	3	16	4	4	4	3	15	3	4	5	12	4	4	4	4	16	3	5	8	67	REGULAR
	23	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	3	4	5	12	4	4	5	4	17	4	5	9	75	BUENO
	24	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	5	10	82	BUENO
	25	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	3	5	5	13	5	5	5	5	20	5	4	9	80	BUENO
	26	3	3	3	3	12	3	4	3	1	11	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	68	REGULAR
	27	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	4	4	5	13	5	5	5	4	19	4	5	9	77	BUENO
	28	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	4	7	62	REGULAR

	29	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	4	4	4	12	3	4	3	4	14	3	4	7	66	REGULAR
MAGDALENA DE CAO																									
I.E. VICENTE CERRO CEBRAN	234	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	10	81	BUENO
	235	5	5	5	4	19	4	4	5	1	14	1	5	4	10	5	5	5	5	20	4	5	9	72	BUENO
	236	3	4	4	4	15	5	5	4	4	18	4	4	5	13	4	4	3	4	15	4	4	8	69	BUENO
	237	4	5	4	4	17	4	4	4	3	15	3	3	5	11	5	5	5	4	19	4	4	8	70	BUENO
I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE	52	5	4	5	5	19	5	5	5	3	18	3	4	4	11	4	4	4	4	16	3	3	6	70	BUENO
	53	5	4	5	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	5	19	4	4	8	78	BUENO
	54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	5	12	5	5	5	5	20	5	5	10	74	BUENO
	55	5	2	5	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	13	4	5	5	5	19	5	4	9	74	BUENO
PALJAN																									
80050 JOSÉ FELIX BLACK	1	3	3	4	4	14	4	5	4	3	16	2	3	3	8	2	2	2	3	9	2	2	4	51	MALO
	2	3	3	3	3	12	4	5	4	3	16	2	4	4	10	3	3	3	4	13	3	3	6	57	REGULAR
	3	3	4	3	4	14	2	2	3	2	9	1	2	3	6	3	3	3	2	11	3	2	5	45	MALO
	4	2	3	3	3	11	3	5	3	2	13	1	3	3	7	3	3	2	2	10	2	2	4	45	MALO
	5	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15	2	4	4	10	1	3	3	4	11	3	3	6	59	REGULAR
	6	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	2	4	3	9	3	4	3	3	13	4	4	8	57	REGULAR
	7	3	3	3	3	12	3	5	4	3	15	2	3	5	10	4	2	3	4	13	3	3	6	56	REGULAR
	8	2	2	3	4	11	3	4	4	3	14	2	3	3	8	4	4	4	4	16	4	4	8	57	REGULAR
	9	4	4	4	4	16	4	5	4	3	16	1	4	3	8	4	4	4	4	16	4	3	7	63	REGULAR
I.E. 80055 JUAN IGNACIO GUTIÉRREZ FUENTE	156	5	1	4	5	15	4	5	5	3	17	4	5	5	14	4	5	5	5	19	4	5	9	74	BUENO
	157	5	5	5	5	20	5	5	4	3	17	4	4	4	12	5	5	4	5	19	5	4	9	77	BUENO
	158	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	2	4	4	10	4	4	4	4	16	4	4	8	68	REGULAR
	159	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	15	4	5	5	5	19	5	5	10	82	BUENO
	160	5	5	5	4	19	4	5	3	4	16	2	4	5	11	5	5	5	4	19	4	5	9	74	BUENO
I.E. 80057 INMACULADA CONCEPCIÓN	147	2	5	5	5	17	3	5	5	4	17	5	4	5	14	4	4	5	5	18	5	5	10	76	BUENO
	148	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	2	2	5	9	2	1	2	1	6	2	3	5	42	MALO
	149	4	5	5	4	18	5	4	4	3	16	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	3	7	70	BUENO
	150	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	84	BUENO
	151	5	1	1	4	11	4	4	5	3	16	5	5	4	14	5	5	5	4	19	4	3	7	67	REGULAR
	152	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	84	BUENO
	153	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	81	BUENO
	154	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	83	BUENO
	155	5	4	5	4	18	4	5	4	4	17	4	5	5	14	4	5	5	4	18	5	4	9	76	BUENO
I.E. 80850 SAN SALVADOR	241	5	1	5	5	16	5	5	5	5	20	1	5	5	11	5	5	5	5	20	5	5	10	77	BUENO
	242	4	5	5	5	19	5	5	5	1	16	1	1	5	7	4	5	5	5	19	5	5	10	71	BUENO
	243	4	5	4	3	16	3	5	3	3	14	1	4	4	9	4	5	4	4	17	4	4	8	64	REGULAR
I.E. 80878 ALFONSO UGARTE	130	3	2	5	4	14	5	5	5	4	19	4	4	5	13	3	4	4	5	16	5	4	9	71	BUENO
	131	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	8	73	BUENO
	132	4	4	5	3	16	4	5	4	4	17	3	5	5	13	4	4	4	5	17	5	5	10	73	BUENO
	133	5	3	4	4	16	5	5	4	2	16	4	5	4	13	4	5	3	4	16	5	5	10	71	BUENO
	134	3	1	4	4	12	4	5	4	3	16	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	2	6	63	REGULAR
	135	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	4	5	12	4	5	4	3	16	4	4	8	67	REGULAR

I.E. 81023 NUESTRA SEÑORA DE LOURDES	136	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	5	10	82	BUENO
	122	3	3	2	4	12	4	4	4	4	16	3	2	4	9	2	2	2	1	7	3	3	6	50	MALO
	123	3	2	2	3	10	5	4	3	2	14	2	3	3	8	3	3	3	2	11	3	3	6	49	MALO
	124	3	3	4	4	14	5	4	5	4	18	4	4	3	11	2	3	3	3	11	4	3	7	61	REGULAR
	125	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	2	8	2	2	2	2	8	3	3	6	45	MALO
	126	3	4	3	3	13	2	3	3	2	10	1	1	2	4	3	2	2	3	10	2	2	4	41	MALO
	127	2	2	2	3	9	3	5	3	1	12	2	2	2	6	2	2	3	2	9	3	3	6	42	MALO
	128	4	1	4	4	13	5	5	5	3	18	4	5	3	12	4	4	5	5	18	3	3	6	67	REGULAR
	129	2	1	3	3	9	2	2	4	1	9	1	2	2	5	2	1	1	2	6	3	3	6	35	MALO
I.E. LEONCIO PRADO	197	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	85	BUENO
	198	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	4	8	77	BUENO
	199	4	5	5	4	18	5	5	4	3	17	5	5	5	15	5	4	5	5	19	4	5	9	78	BUENO
	200	3	3	3	5	14	3	3	4	4	14	2	3	4	9	3	4	4	5	16	3	3	6	59	REGULAR
	201	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	3	5	4	12	4	5	5	5	19	5	5	10	78	BUENO
	202	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	3	5	3	11	4	4	4	5	17	4	5	9	76	BUENO
	203	5	4	4	3	16	5	5	3	3	16	3	3	2	8	3	4	4	3	14	4	4	8	62	REGULAR
	204	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17	4	5	5	14	4	5	5	4	18	4	3	7	75	BUENO
	205	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	4	2	10	4	5	5	5	19	4	3	7	74	BUENO
	206	3	3	4	4	14	4	5	5	2	16	4	4	3	11	3	3	3	4	13	3	4	7	61	REGULAR
	207	4	5	4	3	16	5	5	3	1	14	4	5	4	13	5	5	4	3	17	4	2	6	66	REGULAR
	208	3	4	5	4	16	3	2	4	4	13	3	3	4	10	3	3	3	3	12	4	4	8	59	REGULAR
	209	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	3	11	5	5	4	4	18	4	5	9	77	BUENO
	210	4	4	5	3	16	5	5	5	3	18	5	4	5	14	3	4	3	4	14	4	3	7	69	BUENO
	211	3	5	5	4	17	5	5	5	4	19	4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	4	8	76	BUENO
RAZURI	212	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	3	2	4	9	2	2	2	2	8	2	3	5	43	MALO
	213	4	4	4	5	17	5	5	3	3	16	3	3	4	10	3	4	4	4	15	4	4	8	66	REGULAR
	214	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	3	4	5	12	5	4	4	4	17	3	3	6	62	REGULAR
RAZURI																									
I.E. 80053 JOSÉ OLAYA BALANDRA	224	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	1	4	5	10	5	5	5	5	20	5	5	10	77	BUENO
	225	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	1	3	4	8	3	3	3	4	13	4	4	8	59	REGULAR
	226	4	2	5	5	16	5	5	5	4	19	3	5	5	13	4	4	5	5	18	5	3	8	74	BUENO
I.E. 80085 MIGUEL GRAU SEMINARIO	141	3	3	4	5	15	4	4	4	4	16	3	5	5	13	4	3	3	3	13	2	2	4	61	REGULAR
	142	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18	2	5	4	11	4	5	4	5	18	5	4	9	74	BUENO
	143	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	5	10	81	BUENO
	144	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	10	81	BUENO
	145	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17	3	4	5	12	4	5	5	4	18	4	4	8	74	BUENO
I.E. 80631 ANTONIO RAIMONDI	146	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	5	10	83	BUENO
	231	5	5	5	4	19	5	4	5	3	17	5	5	5	15	4	4	4	5	17	5	4	9	77	BUENO
	232	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	8	77	BUENO
I.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI	233	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	3	5	5	13	5	5	5	4	19	5	1	6	77	BUENO
	186	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	3	5	13	4	3	4	4	15	3	4	7	70	BUENO
	187	5	4	5	5	19	5	5	5	2	17	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	81	BUENO
RAZURI	188	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17	3	4	5	12	3	4	5	4	16	5	3	8	72	BUENO

	189	3	4	4	3	14	2	2	3	4	11	4	3	4	11	3	4	3	3	13	3	3	6	55	REGULAR
	190	5	3	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	4	12	4	3	4	3	14	4	4	8	68	REGULAR
	191	4	3	5	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	5	5	5	19	5	4	9	73	BUENO
	192	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	4	5	13	5	5	4	5	19	4	4	8	78	BUENO
	193	2	1	1	4	8	3	4	3	2	12	3	3	3	9	2	3	2	3	10	3	3	6	45	MALO
	194	3	4	3	4	14	5	5	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	7	67	REGULAR
	195	4	5	4	4	17	4	4	4	3	15	5	3	3	11	4	3	4	3	14	4	5	9	66	REGULAR
	196	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	5	5	14	5	4	4	5	18	4	5	9	80	BUENO
SANTIAGO DE CAO																									
I.E. CARTAVIO	74	4	5	4	4	17	3	4	4	3	14	3	3	3	9	4	4	4	3	15	5	4	9	64	REGULAR
	75	3	3	4	5	15	3	3	4	4	14	4	4	4	12	3	4	3	4	14	5	3	8	63	REGULAR
	76	2	3	3	5	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	4	4	4	2	14	4	3	7	57	REGULAR
	77	2	1	1	5	9	5	5	3	1	14	1	2	1	4	1	2	2	1	6	3	4	7	40	MALO
	78	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	8	69	BUENO
	79	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	3	7	66	REGULAR
	80	4	4	3	4	15	4	3	4	2	13	2	3	3	8	2	3	4	3	12	3	4	7	55	REGULAR
	81	3	4	4	3	14	3	5	4	3	15	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	8	62	REGULAR
	82	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	3	3	9	2	3	4	4	13	4	4	8	57	REGULAR
	83	3	4	3	3	13	3	4	3	2	12	2	4	3	9	4	3	4	4	15	3	4	7	56	REGULAR
	84	3	4	3	1	11	3	4	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	3	11	4	3	7	49	MALO
	85	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	6	60	REGULAR
	86	3	3	3	3	12	4	3	3	2	12	2	2	2	6	2	2	3	3	10	2	3	5	45	MALO
	87	3	3	4	5	15	3	5	4	2	14	3	3	3	9	4	3	4	3	14	2	3	5	57	REGULAR
	88	3	2	3	4	12	5	5	4	2	16	3	3	3	9	2	3	4	3	12	4	4	8	57	REGULAR
	89	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	3	4	4	11	4	3	3	3	13	3	3	6	64	REGULAR
	90	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17	4	4	3	11	4	4	4	4	16	5	4	9	68	REGULAR
	91	3	3	3	3	12	3	4	3	2	12	3	3	4	10	3	3	3	3	12	3	3	6	52	REGULAR
	92	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	3	4	15	3	4	7	64	REGULAR
	93	3	4	3	4	14	4	4	3	1	12	4	3	3	10	4	4	4	3	15	4	3	7	58	REGULAR
I.E. CESAR A. VALLEJO MENDOZA	179	4	5	5	4	18	5	5	4	5	19	4	4	4	12	4	5	4	5	18	5	5	10	77	BUENO
	180	4	5	5	4	18	5	5	5	4	19	4	5	4	13	5	5	4	4	18	5	4	9	77	BUENO
	181	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	5	10	82	BUENO
	182	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	84	BUENO
	183	4	5	4	3	16	3	4	5	4	16	3	5	5	13	5	5	5	4	19	4	5	9	73	BUENO
	184	4	5	5	4	18	3	5	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	81	BUENO
185	4	3	4	4	15	3	3	3	4	13	4	4	4	12	4	5	3	3	15	5	5	10	65	REGULAR	
I.E. MANUEL ARÉVALO	219	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	4	18	4	5	9	78	BUENO
	220	3	1	5	5	14	4	4	5	4	17	5	5	5	15	4	5	4	5	18	4	4	8	72	BUENO
	221	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	4	4	3	15	4	4	8	69	BUENO
	222	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	5	9	75	BUENO
	223	4	5	5	3	17	5	5	5	4	19	4	5	5	14	4	5	5	5	19	5	5	10	79	BUENO
CASA GRANDE																									
I.E. 81506 CESAR VALLEJO	227	3	2	3	4	12	4	5	3	3	15	1	3	3	7	3	1	3	3	10	4	2	6	50	MALO
	228	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	1	4	4	9	4	4	4	4	16	4	5	9	65	REGULAR

	229	4	5	5	3	17	5	3	3	3	14	1	2	5	8	4	5	4	5	18	5	5	10	67	REGULAR
	230	5	5	5	4	19	4	4	5	3	16	1	5	5	11	4	4	3	5	16	4	2	6	68	REGULAR
I.E. 81516 LIBERTAD	171	3	4	3	4	14	3	5	3	4	15	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	3	6	57	REGULAR
	172	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	8	64	REGULAR
	173	4	4	4	4	16	5	5	3	3	16	2	3	4	9	3	3	3	4	13	3	4	7	61	REGULAR
	174	4	5	5	3	17	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	68	REGULAR
	175	4	4	4	3	15	5	5	4	3	17	2	4	4	10	3	3	3	4	13	3	5	8	63	REGULAR
	176	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	9	79	BUENO
	177	3	5	4	3	15	5	4	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	6	57	REGULAR
	178	4	1	4	3	12	5	5	3	2	15	1	5	4	10	5	4	4	5	18	4	2	6	61	REGULAR
	30	2	2	3	5	12	3	5	5	3	16	5	3	5	13	5	4	3	4	16	3	3	6	63	REGULAR
I.E. CASA GRANDE	31	2	3	4	3	12	4	4	4	3	15	3	3	3	9	3	4	4	4	15	3	2	5	56	REGULAR
	32	3	4	4	3	14	2	3	3	3	11	4	4	5	13	2	4	3	3	12	4	4	8	58	REGULAR
	33	3	4	4	3	14	5	5	4	2	16	3	3	4	10	4	3	4	3	14	3	4	7	61	REGULAR
	34	3	3	3	3	12	5	3	2	2	12	3	3	4	10	2	3	3	3	11	3	3	6	51	MALO
	35	1	2	2	3	8	4	4	1	1	10	1	2	5	8	1	1	2	1	5	2	2	4	35	MALO
	36	3	3	4	5	15	3	5	5	1	14	3	3	4	10	4	5	5	4	18	4	4	8	65	REGULAR
	37	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13	3	3	4	10	3	3	4	2	12	3	3	6	56	REGULAR
	38	5	5	5	3	18	4	3	5	5	17	1	4	5	10	4	4	4	3	15	3	3	6	66	REGULAR
	39	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	6	54	REGULAR
	40	4	4	3	5	16	4	5	4	3	16	1	4	4	9	3	4	4	3	14	4	2	6	61	REGULAR
	41	3	3	3	4	13	2	3	3	2	10	2	3	4	9	3	2	3	2	10	3	3	6	48	MALO
	42	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	3	4	10	2	3	3	3	11	3	3	6	56	REGULAR
	43	4	5	5	4	18	3	5	5	3	16	3	5	5	13	3	5	5	4	17	4	5	9	73	BUENO
	44	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	3	3	4	10	3	3	3	2	11	2	2	4	45	MALO
	45	3	5	5	4	17	5	5	4	3	17	5	5	5	15	3	5	5	4	17	4	5	9	75	BUENO
	46	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	5	5	14	3	4	4	3	14	4	5	9	72	BUENO
	47	2	2	3	3	10	2	3	1	1	7	4	3	4	11	3	2	2	2	9	2	1	3	40	MALO
	48	3	3	3	4	13	2	3	3	3	11	3	3	4	10	2	3	3	2	10	2	2	4	48	MALO
	49	3	3	3	4	13	3	5	3	2	13	2	2	3	7	3	3	3	3	12	2	3	5	50	MALO
	50	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	3	4	4	11	3	4	3	3	13	3	4	7	61	REGULAR
	51	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	8	82	BUENO
I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE	94	5	5	3	2	15	2	5	3	1	11	3	4	3	10	4	4	4	3	15	4	3	7	58	REGULAR
	95	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	4	4	4	16	4	4	8	63	REGULAR
	96	4	5	4	4	17	4	5	5	4	18	5	4	4	13	4	5	4	5	18	5	5	10	76	BUENO
	97	4	4	4	4	16	4	4	4	1	13	4	4	3	11	4	4	3	4	15	3	4	7	62	REGULAR
	98	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	10	84	BUENO
	99	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	3	5	3	11	4	4	3	3	14	3	3	6	57	REGULAR
	100	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	14	4	5	4	4	17	5	4	9	75	BUENO
	101	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	3	13	3	3	6	56	REGULAR
	102	4	3	4	3	14	5	4	3	3	15	4	5	3	12	4	5	4	4	17	3	3	6	64	REGULAR
	103	4	2	5	4	15	5	5	4	4	18	4	5	4	13	5	4	4	4	17	4	4	8	71	BUENO

Base de datos de Compromiso Laboral

	BASE DE DATOS																					TOTAL	NIVELES	
	DIMENSIONES DE COMPROMISO LABORAL																							
	N° SUJET OS/doc entes	COMPROMISO AFECTIVO							COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO									
Pta 1		Pta 2	Pta 3	Pta 4	Pta 5	Pta 6	Pta 7	Pta 8	Pta 9	Pta 10	Pta 11	Pta 12	Pta 13	Pta 14	Pta 15	Pta 16	Pta 17	Pta 18	Pta 19	Pta 20	Pta 21			
ASCOPE																								
I.E. RAMÓN CASTILLA	104	5	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	63	BAJO	
	105	5	5	4	3	1	5	5	4	4	5	3	5	1	3	4	5	4	5	4	2	5	82	MEDIO
	106	5	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	5	74	MEDIO	
	107	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	2	5	81	MEDIO
	108	5	4	4	3	2	5	4	4	3	4	1	5	1	1	5	4	3	3	4	1	4	70	MEDIO
	109	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	51	BAJO
	110	5	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	79	MEDIO	
	111	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	2	2	5	2	1	1	4	2	3	2	4	66	BAJO
	112	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	5	2	2	4	4	4	4	2	2	4	70	MEDIO
	113	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	3	67	MEDIO
	114	5	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	70	MEDIO
	115	5	5	4	2	1	5	5	2	2	4	2	3	2	3	5	5	4	4	3	4	2	72	MEDIO
	116	5	3	4	5	2	4	4	4	1	5	1	4	1	1	4	4	3	4	1	1	4	65	BAJO
	117	4	3	1	3	2	5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	64	BAJO
	118	5	3	3	3	2	5	5	5	2	2	1	5	2	5	5	5	5	5	3	2	5	78	MEDIO
	119	5	4	4	4	2	5	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	75	MEDIO
	120	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	5	83	ALTO
	121	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	5	3	4	5	76	MEDIO
CHICAMA																								
I.E. 80689 DANIEL ALCIDES CARRIÓN	137	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	1	5	4	5	5	4	3	5	4	1	4	82	MEDIO
	138	4	5	2	4	2	5	4	4	3	4	1	3	1	2	5	4	3	4	4	1	4	69	MEDIO
	139	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	77	MEDIO	
	140	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	2	2	4	77	MEDIO
I.E. 81971 ALFONSO UGARTE	238	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	71	MEDIO	
	239	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	74	MEDIO	
	240	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	69	MEDIO
I.E INCA GARCILAZO DE LA VEGA	161	5	4	3	3	4	5	5	5	5	1	1	4	1	1	5	5	1	5	3	1	5	72	MEDIO
	162	5	4	4	5	1	5	5	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	2	1	2	2	67	MEDIO
	163	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	3	63	BAJO
	164	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	2	2	5	89	ALTO
	165	4	3	3	5	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	5	74	MEDIO
	166	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	84	ALTO
	167	5	4	5	4	2	5	4	5	3	4	5	4	1	2	5	5	5	5	2	2	2	79	MEDIO
168	5	5	4	4	1	5	5	4	1	2	1	4	1	2	4	4	2	4	2	1	4	65	BAJO	

	169	5	3	3	4	2	5	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	72	MEDIO
	170	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	1	1	3	3	69	MEDIO
I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI	56	4	4	3	5	1	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	2	4	70	MEDIO
	57	5	5	4	4	1	5	5	5	3	5	1	4	1	3	5	5	4	5	1	1	5	77	MEDIO
	58	5	2	4	4	1	5	4	3	1	4	2	4	2	4	5	4	5	5	4	3	4	75	MEDIO
	59	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	71	MEDIO
	60	3	2	5	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	1	5	4	2	3	3	1	1	63	BAJO
	61	5	2	4	5	1	5	5	5	1	1	2	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	74	MEDIO
	62	5	3	3	4	1	5	5	4	2	5	2	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	81	MEDIO
	63	5	5	5	4	5	4	4	3	2	4	2	5	2	2	5	5	5	4	3	3	5	82	MEDIO
	64	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	1	1	3	1	68	MEDIO
	65	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	1	4	4	3	3	2	3	2	70	MEDIO
I.E. SANTO DOMINGO DE GUZMÁN	66	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	70	MEDIO
	67	4	1	2	3	2	4	3	1	2	5	1	4	1	4	4	4	2	3	1	2	3	56	BAJO
	68	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	70	MEDIO
	69	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	1	5	1	1	5	5	5	5	1	3	5	71	MEDIO
	70	3	4	3	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	63	BAJO
	71	4	3	4	2	2	5	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	BAJO
	72	4	4	2	4	2	5	5	4	3	4	1	4	1	2	5	5	4	5	2	1	5	72	MEDIO
	73	5	5	4	5	1	5	5	4	1	5	1	5	1	5	5	5	5	4	4	1	1	77	MEDIO
	CHOCOPE																							
I.E. 81522	215	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	2	2	5	5	5	4	3	2	4	74	MEDIO
	216	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	63	BAJO
	217	4	2	5	4	3	4	4	5	2	4	3	3	2	2	5	4	5	4	2	2	4	73	MEDIO
	218	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	91	ALTO
I.E. CAJANLEQUE	10	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	61	BAJO
	11	5	5	4	4	2	5	5	1	1	1	1	3	1	1	5	5	5	4	4	1	5	68	MEDIO
	12	5	1	3	3	1	5	4	5	3	5	2	5	1	2	3	5	2	3	1	1	3	63	BAJO
	13	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	2	4	2	3	5	80	MEDIO
I.E. JESÚS NAZARENO	14	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	85	ALTO
	15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	76	MEDIO
	16	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	74	MEDIO
	17	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	96	ALTO
	18	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	91	ALTO
	19	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	2	2	4	66	BAJO
	20	5	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	72	MEDIO
	21	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	83	ALTO
	22	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	1	3	3	4	1	4	1	4	1	66	BAJO
	23	5	1	4	4	2	4	5	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	2	4	2	66	BAJO
	24	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	1	5	2	4	5	5	5	5	3	3	5	83	ALTO
	25	5	4	4	4	5	4	4	5	1	5	1	5	3	3	5	5	3	5	3	1	5	80	MEDIO
	26	5	5	4	4	2	4	2	4	1	5	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59	BAJO
	27	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	84	ALTO
	28	4	3	4	3	4	4	3	5	2	4	1	4	1	1	4	3	1	3	3	3	3	63	BAJO

	29	5	2	4	5	5	5	5	2	1	4	1	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	68	MEDIO
MAGDALENA DE CAO																								
I.E. VICENTE CERRO CEBRIAN	234	5	4	4	4	2	5	3	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	67	MEDIO
	235	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	1	5	1	1	4	3	3	5	1	3	3	69	MEDIO
	236	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	66	BAJO
	237	4	3	5	5	1	4	4	5	1	4	1	4	1	4	5	4	4	4	1	1	5	70	MEDIO
I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE	52	5	2	4	4	1	5	4	5	4	2	2	5	3	3	5	5	5	4	2	4	5	79	MEDIO
	53	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	2	4	1	4	5	5	5	5	1	1	5	79	MEDIO
	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	ALTO
	55	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	1	5	89	ALTO
PAIJAN																								
80050 JOSÉ FELIX BLACK	1	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	1	3	1	1	5	5	1	1	1	1	5	64	BAJO
	2	5	1	4	4	2	5	5	5	4	5	1	4	1	1	4	4	4	5	4	1	5	74	MEDIO
	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	89	ALTO
	4	5	3	4	4	1	5	5	5	1	5	1	2	1	1	5	5	5	4	3	5	4	74	MEDIO
	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	3	5	3	4	80	MEDIO
	6	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	65	BAJO
	7	5	1	4	4	1	4	3	3	1	5	1	3	1	1	4	5	5	5	1	1	1	59	BAJO
	8	4	4	4	4	1	5	5	1	1	2	1	4	2	1	4	5	5	4	3	2	2	64	BAJO
	9	5	4	4	4	2	5	5	5	2	5	1	4	2	2	4	4	4	4	2	1	5	74	MEDIO
I.E. 80055 JUAN IGNACIO GUTIÉRREZ FUENTE	156	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	80	MEDIO
	157	5	3	4	5	2	5	5	5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	74	MEDIO
	158	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	87	ALTO
	159	5	4	4	3	5	5	5	5	1	4	1	3	3	3	4	5	5	4	3	2	5	79	MEDIO
	160	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	2	4	4	77	MEDIO
I.E. 80057 INMACULADA CONCEPCIÓN	147	5	4	4	5	1	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	82	MEDIO
	148	4	3	2	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	2	5	5	3	1	1	1	69	MEDIO
	149	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	80	MEDIO
	150	2	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	3	3	2	83	ALTO
	151	5	4	4	4	2	5	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	78	MEDIO
	152	5	2	5	5	1	3	3	5	2	4	2	5	2	4	4	3	5	4	1	2	4	71	MEDIO
	153	5	1	5	4	1	5	5	4	3	3	1	5	1	3	5	5	4	5	1	1	4	71	MEDIO
	154	5	1	4	4	1	5	4	2	1	4	1	5	1	3	5	4	4	4	1	1	2	62	BAJO
	155	5	2	4	4	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	2	1	5	73	MEDIO
I.E. 80850 SAN SALVADOR	241	5	4	2	3	1	5	4	4	1	5	1	4	1	1	5	5	5	5	1	1	1	64	BAJO
	242	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	99	ALTO
	243	5	4	4	4	1	4	4	4	2	5	2	4	3	2	5	5	4	4	3	1	4	74	MEDIO
I.E. 80878 ALFONSO UGARTE	130	5	4	5	3	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	73	MEDIO
	131	5	4	4	4	2	5	5	3	2	2	2	4	2	4	4	5	5	5	2	2	4	75	MEDIO
	132	5	4	4	4	2	2	5	5	1	1	2	5	2	4	4	4	4	5	4	3	5	75	MEDIO
	133	5	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	3	4	4	4	4	1	5	74	MEDIO

	134	5	2	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	5	3	3	4	67	MEDIO
	135	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	69	MEDIO
	136	5	5	4	4	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	5	3	3	1	65	BAJO
I.E. 81023 NUESTRA SEÑORA DE LOURDES	122	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	65	BAJO
	123	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	73	MEDIO
	124	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	1	3	5	5	5	5	2	1	3	80	MEDIO
	125	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	70	MEDIO
	126	3	4	2	4	2	3	3	5	1	5	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	2	61	BAJO
	127	5	4	3	4	2	5	4	4	1	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	1	5	66	BAJO
	128	4	5	4	2	1	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	72	MEDIO
	129	4	2	4	3	2	4	4	2	1	4	3	1	2	3	4	4	4	2	2	2	3	60	BAJO
I.E. LEONCIO PRADO	197	5	4	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	4	5	4	1	5	78	MEDIO
	198	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	3	4	5	5	4	4	4	1	5	86	ALTO
	199	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	2	3	5	5	3	5	4	2	5	83	ALTO
	200	5	3	2	2	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	80	MEDIO
	201	5	3	4	4	2	5	5	4	2	2	3	5	2	4	5	4	4	5	3	2	5	78	MEDIO
	202	5	3	2	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	85	ALTO
	203	5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	2	3	5	2	5	5	5	5	5	3	5	86	ALTO
	204	5	5	5	4	2	5	5	4	2	4	2	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	88	ALTO
	205	5	5	3	3	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	4	5	5	5	5	1	5	79	MEDIO
	206	5	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	71	MEDIO
	207	5	5	3	3	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	76	MEDIO
	208	3	3	2	4	3	3	3	5	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	63	BAJO
	209	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	69	MEDIO
	210	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	1	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	70	MEDIO
	211	5	2	4	5	1	5	5	3	2	3	2	5	3	3	5	5	5	5	1	3	3	75	MEDIO
	212	4	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	1	2	2	4	3	3	1	1	4	2	62	BAJO
	213	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	64	BAJO
214	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	70	MEDIO	
RAZURI																								
I.E. 80053 JOSE OLAYA BALANDRA	224	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	72	MEDIO
	225	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	80	MEDIO
	226	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	1	5	1	3	3	4	4	4	3	2	4	75	MEDIO
I.E. 80085 MIGUEL GRAU SEMINARIO	141	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	1	1	5	5	5	4	3	3	5	83	ALTO
	142	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	2	2	5	5	2	4	4	1	4	77	MEDIO
	143	5	4	4	4	2	5	5	5	2	4	2	5	2	2	5	5	2	5	4	2	4	78	MEDIO
	144	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	3	5	3	5	4	1	5	88	ALTO
	145	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4	72	MEDIO
	146	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	89	ALTO
I.E. 800631 ANTONIO RAIMONDI	231	5	2	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	3	4	2	4	3	77	MEDIO
	232	5	2	5	4	2	5	4	5	4	4	2	4	1	3	4	4	4	4	2	2	4	74	MEDIO

	233	4	5	5	4	1	5	4	2	4	4	2	5	1	2	5	5	2	5	2	1	4	72	MEDIO
I.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI	186	4	3	5	5	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	69	MEDIO
	187	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	94	ALTO
	188	4	4	5	5	2	5	5	4	2	1	3	4	2	4	5	5	4	4	3	2	4	77	MEDIO
	189	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	75	MEDIO
	190	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	2	1	3	62	BAJO
	191	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	69	MEDIO
	192	5	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	4	1	1	5	5	4	4	1	3	3	67	MEDIO
	193	4	3	4	3	3	5	5	5	2	4	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	76	MEDIO
	194	5	2	5	4	2	5	5	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	5	75	MEDIO
	195	5	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	2	5	5	5	1	3	2	1	5	69	MEDIO
	196	5	1	4	4	1	4	3	3	3	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	64	BAJO
SANTIAGO DE CAO																								
I.E. CARTAVIO	74	4	3	4	4	1	4	4	4	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	63	BAJO
	75	4	3	4	3	2	4	3	4	1	1	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	4	61	BAJO
	76	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	5	69	MEDIO
	77	3	2	3	5	3	3	3	4	4	4	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	65	BAJO
	78	5	2	4	4	5	5	5	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	73	MEDIO
	79	5	5	4	4	2	5	5	5	3	3	1	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	83	ALTO
	80	4	3	3	1	5	5	5	4	1	5	1	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	68	MEDIO
	81	5	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	5	4	2	5	78	MEDIO
	82	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	4	66	BAJO
	83	4	3	3	3	2	4	4	4	2	5	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	67	MEDIO
	84	5	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	89	ALTO
	85	5	4	4	4	2	4	4	2	2	3	2	5	1	2	1	4	4	4	2	2	4	65	BAJO
	86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	79	MEDIO
	87	5	5	4	2	1	5	4	5	1	4	1	2	1	3	5	5	4	2	2	5	5	71	MEDIO
	88	5	4	4	3	2	5	5	4	2	5	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	70	MEDIO
	89	5	3	4	2	2	5	5	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	5	72	MEDIO
90	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	83	ALTO	
91	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	70	MEDIO	
92	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	73	MEDIO	
93	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	73	MEDIO
I.E. CESAR A. VALLEJO MENDOZA	179	5	5	4	4	1	5	5	3	2	3	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	82	MEDIO
	180	5	4	4	3	1	5	4	4	2	5	2	3	1	1	5	4	4	4	3	2	4	70	MEDIO
	181	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	1	5	1	4	4	5	4	4	3	3	4	82	MEDIO
	182	5	1	5	5	1	5	5	5	1	3	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	81	MEDIO
	183	4	2	3	3	2	5	4	4	2	4	2	5	2	2	4	5	5	4	2	4	5	73	MEDIO
	184	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	4	76	MEDIO
	185	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	67	MEDIO
I.E. MANUEL ARÉVALO	219	5	4	4	4	2	5	4	4	3	2	2	5	3	2	5	5	5	4	4	2	5	79	MEDIO
	220	5	4	3	4	1	4	4	3	2	5	1	4	1	1	4	4	3	5	5	1	3	67	MEDIO
	221	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	2	4	1	2	5	5	5	3	3	3	4	82	MEDIO

	222	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	1	4	1	2	5	4	5	4	3	2	4	79	MEDIO
	223	5	5	5	4	1	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5		5	5	5	2	5	92	ALTO
CASA GRANDE																								
I.E. 81506 CESAR VALLEJO	227	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	5	4	4	4	72	MEDIO
	228	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	77	MEDIO
	229	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	3	66	BAJO
	230	4	4	4	4	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	4	1	2	4	76	MEDIO
I.E. 81516 LIBERTAD	171	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	62	BAJO
	172	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	69	MEDIO
	173	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	3	3	4	3	5	3	4	68	MEDIO
	174	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	76	MEDIO
	175	5	3	4	4	2	5	4	4	2	4	1	5	2	2	4	4	3	4	2	1	3	68	MEDIO
	176	5	4	4	3	1	5	5	5	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	1	4	80	MEDIO
	177	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	2	4	63	BAJO
	178	5	4	4	5	2	4	4	2	4	5	1	4	1	1	5	4	4	2	1	1	2	65	BAJO
I.E. CASA GRANDE	30	5	4	5	4	5	5	4	3	5	1	4	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	83	ALTO
	31	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	74	MEDIO
	32	3	5	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	5	5	3	2	4	5	81	MEDIO
	33	5	2	3	4	1	5	5	5	1	2	2	5	2	2	5	5	5	4	4	1	5	73	MEDIO
	34	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	74	MEDIO
	35	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	4	67	MEDIO
	36	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	MEDIO
	37	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	72	MEDIO
	38	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	75	MEDIO
	39	4	4	3	3	1	4	4	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	68	MEDIO
	40	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83	ALTO
	41	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	2	4	3	4	5	2	4	4	73	MEDIO
	42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	79	MEDIO
	43	5	5	4	4	1	5	5	5	1	5	1	5	2	2	5	5	1	5	4	1	5	76	MEDIO
	44	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	66	BAJO
	45	5	4	4	5	3	5	5	5	5	1	1	3	3	1	5	5	5	3	1	5	4	78	MEDIO
	46	5	4	4	4	2	5	3	4	2	4	2	3	3	2	5	5	5	4	2	2	4	74	MEDIO
	47	4	4	3	3	2	1	1	4	1	4	1	4	1	1	5	5	5	1	1	1	1	53	BAJO
	48	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	92	ALTO
	49	4	4	3	4	2	5	5	4	5	4	4	4	2	3	4	5	4	5	3	2	4	80	MEDIO
	50	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	73	MEDIO
	51	5	4	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	94	ALTO
I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE	94	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	4	2	1	1	5	5	1	3	1	5	1	71	MEDIO
	95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	75	MEDIO
	96	4	2	4	4	1	5	4	4	4	4	2	5	3	2	4	4	4	5	3	3	4	75	MEDIO
	97	4	2	4	4	1	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	62	BAJO
	98	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	2	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	82	MEDIO
	99	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	71	MEDIO
	100	5	4	4	4	1	5	5	5	1	4	1	5	1	1	4	5	5	5	5	1	4	75	MEDIO
	101	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	66	BAJO

102	4	5	3	4	1	4	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	2	72	MEDIO
103	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	70	MEDIO

Anexo N° 17: Correlaciones por Zona Geográfica de la Provincia de Ascope

Ascope

Correlaciones			Clima Org Ascope	Compromiso Laboral Ascope
Rho de Spearman	Clima Org Ascope	Coefficiente de correlación	1.000	,709**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	18	18
	Compromiso Laboral Ascope	Coefficiente de correlación	,709**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	18	18

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Chicama

Correlaciones			Clima Org Chicama	Compro Laboral Chicama
Rho de Spearman	Clima Org Chicama	Coefficiente de correlación	1.000	,464**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	35	35
	Compro Laboral Chicama	Coefficiente de correlación	,464**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Chocope

Correlaciones			Clima Org Chocope	Compro Laboral Chocope
Rho de Spearman	Clima Org Chocope	Coefficiente de correlación	1.000	0.259
		Sig. (bilateral)		0.221
		N	24	24
	Compro Laboral Chocope	Coefficiente de correlación	0.259	1.000
		Sig. (bilateral)	0.221	
		N	24	24

Magdalena De Cao

Correlaciones				
			Clima Org Mag De Cao	Compro Lab Mag De Cao
Rho de Spearman	Clima Org Mag de Cao	Coeficiente de correlación	1.000	0.285
		Sig. (bilateral)		0.494
		N	8	8
	Compro Lab Mag de Cao	Coeficiente de correlación	0.285	1.000
		Sig. (bilateral)	0.494	
		N	8	8

Paiján

Correlaciones				
			Clima Org Paiján	Comprom Laboral Paiján
Rho de Spearman	Clima Org Paiján	Coeficiente de correlación	1.000	,367**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	59	59
	Comprom Laboral Paiján	Coeficiente de correlación	,367**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Razuri

Correlaciones				
			Clima Org Razuri	Compro Laboral Razuri
Rho de Spearman	Clima Org Razuri	Coeficiente de correlación	1.000	0.183
		Sig. (bilateral)		0.402
		N	23	23
	Compro Laboral Razuri	Coeficiente de correlación	0.183	1.000
		Sig. (bilateral)	0.402	
		N	23	23

Santiago De Cao

Correlaciones			Clima Org Sant De Cao	Compro Lab Sant De Cao
Rho de Spearman	Clima Org Sant De Cao	Coeficiente de correlación	1.000	,449**
		Sig. (bilateral)		0.010
		N	32	32
	Compro Lab Sant De Cao	Coeficiente de correlación	,449**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.010	
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Casa Grande

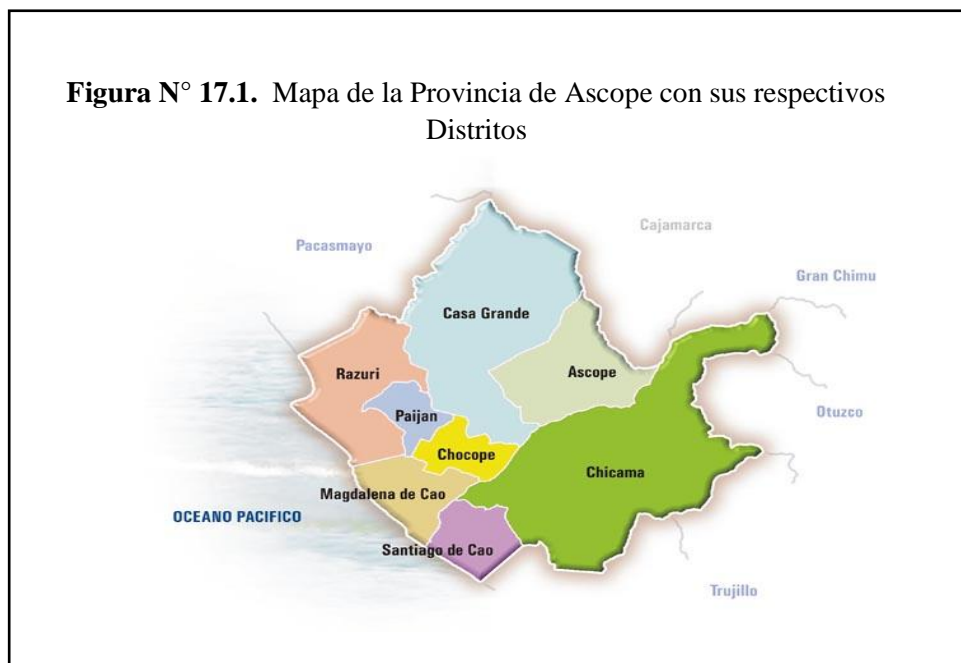
Correlaciones			Clim Org Casa Grande	Compro Lab Casa Grande
Rho de Spearman	Clim Org Casa Grande	Coeficiente de correlación	1.000	,375*
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	44	44
	Compro Lab Casa Grande	Coeficiente de correlación	,375*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	
		N	44	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Entonces dado los resultados se puede notar que en la primera tabla de Zona Geográfica del colegio Ramón Castilla, al ser la única institución educativa del nivel básico secundario que tiene Ascope, proporcionó un coeficiente de correlación positiva considerable de 0.709. Pero sin embargo en las siguientes tablas los resultados no son positivos considerables debido a que en cada Distrito no existe una sola institución sino varias instituciones, por ejemplo Chicama son 5 colegios y tiene una correlación positiva débil de 0.46, Chocope tiene 3 colegios obteniendo una correlación positiva débil de 0.25, Magdalena de Cao 2 colegios y obtuvo una

correlación positiva débil 0.28, Paiján 7 colegios y obtuvo una correlación positiva débil de 0.36, Razuri 4 colegios obtuvo una correlación positiva muy débil de 0.18, Santiago de Cao 3 colegios y obtuvo una correlación positiva débil de 0.44 y Casa Grande 4 colegios obtuvo una correlación positiva débil de 0.37.

Entonces al hallar las correlaciones por Zona Geográfica se puede notar que la cantidad de instituciones educativas dadas en cada distrito da resultados distintos, correlaciones positivas débiles y muy débiles, y niveles de significancia no tan altas, esto debido a las distintas culturas y formas de enseñanza en cada colegio. Entonces al obtener estos resultados se afirma que al realizar correlaciones de Rho Spearman por Zona Geográfica el factor de variación en los distintos resultados es “la cultura” que existe en cada Distrito e Institución Educativa de toda la provincia de Ascope.



Anexo N° 18: Resultados por cada colegio de la Provincia de Ascope

Clima Organizacional

I.E. JOSÉ FELIX BLACK

min	45	Niveles	Rangos
max	63	Bueno	57--63
r	18	Regular	51--57
a:	6	Malo	45--51

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	N° Encuestados	%
Bueno	0	0%
Regular	6	67%
Malo	3	33%
Total	9	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CAJANLEQUE

min	37	Niveles	Rangos
max	83	Bueno	68--83
r	46	Regular	53--68
a:	15	Malo	37--52

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	N° Encuestados	%
Bueno	1	25%
Regular	1	25%
Malo	2	50%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. JESÚS NAZARENO (CHOCOPE)

min	62	Niveles	Rangos
max	85	Bueno	78--85
r	23	Regular	70--78
a:	8	Malo	62--70

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	N° Encuestados	%
Bueno	8	50%
Regular	8	50%
Malo	0	0%
Total	16	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CASA GRANDE

min	35	Niveles	Rangos
max	82	Bueno	67--82
r	47	Regular	51--67
a:	16	Malo	35--51

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	N° Encuestados	%
Bueno	4	18%
Regular	11	50%
Malo	7	32%
Total	22	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE (MAG. DE CAO)

min	70	Niveles	Rangos
max	78	Bueno	76--78
r	8	Regular	73--76
a:	3	Malo	70--73

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	4	100%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

min	64	Niveles	Rangos
max	83	Bueno	77--83
r	19	Regular	71--77
a:	6	Malo	64--70

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	6	75%
Regular	2	25%
Malo	0	0%
Total	8	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (CHICAMA)

min	39	Niveles	Rangos
max	85	Bueno	70--85
r	46	Regular	55--70
a:	15	Malo	39--54

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	3	30%
Regular	4	40%
Malo	3	30%
Total	10	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CARTAVIO

min	40	Niveles	Rangos
max	69	Bueno	60--69
r	29	Regular	50--60
a:	10	Malo	40--50

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	1	5%
Regular	16	80%
Malo	3	15%
Total	20	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE (CASA GRANDE)

min	56	Niveles	Rangos
max	84	Bueno	75--84
r	28	Regular	66--75
a:	9	Malo	56--65

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	4	40%
Regular	6	60%
Malo	0	0%
Total	10	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. RAMÓN CASTILLA (ASCOPE)

min	38	Niveles	Rangos
max	80	Bueno	66--80
r	42	Regular	52--66
a:	14	Malo	38--52

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	7	39%
Regular	7	39%
Malo	4	22%
Total	18	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 81023 NUESTRA SEÑORA DE LOURDES (PAIJAN)

min	35	Niveles	Rangos
max	67	Bueno	57--67
r	32	Regular	46--57
a:	11	Malo	35--46

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	0	0%
Regular	2	25%
Malo	6	75%
Total	8	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80878 ALFONSO UGARTE (LICAPA)

min	63	Niveles	Rangos
max	82	Bueno	76--82
r	19	Regular	70--76
a:	6	Malo	63--69

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	5	71%
Regular	2	29%
Malo	0	0%
Total	7	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80689 DANIEL ALCIDES CARRIÓN

min	60	Niveles	Rangos
max	77	Bueno	72--77
r	17	Regular	66--72
a:	6	Malo	60--66

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	2	50%
Regular	2	50%
Malo	0	0%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80085 MIGUEL GRAU SEMINARIO (MACABI ALTO)

min	61	Niveles	Rangos
max	83	Bueno	76--83
r	22	Regular	69--76
a:	7	Malo	61--68

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	5	83%
Regular	1	17%
Malo	0	0%
Total	6	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80057 INMACULADA CONCEPCIÓN (POSTE BLANCO)

min	42	Niveles	Rangos
max	84	Bueno	70--84
r	42	Regular	56--70
a:	14	Malo	42--56

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	7	78%
Regular	1	11%
Malo	1	11%
Total	9	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80055 JUAN IGNACIO GUTIÉRREZ FUENTE

min	68	Niveles	Rangos
max	82	Bueno	78--82
r	14	Regular	73--78
a:	5	Malo	68--73

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	4	80%
Regular	1	20%
Malo	0	0%
Total	5	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E INCA GARCILAZO DE LA VEGA-CHICLIN

min	48	Niveles	Rangos
max	81	Bueno	70--81
r	33	Regular	59--70
a:	11	Malo	48--59

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	6	60%
Regular	3	30%
Malo	1	10%
Total	10	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 81516 LIBERTAD (CASA GRANDE)

min	57	Niveles	Rangos
max	79	Bueno	72--79
r	22	Regular	65--72
a:	7	Malo	57--64

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	1	13%
Regular	7	88%
Malo	0	0%
Total	8	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CESAR A. VALLEJO MENDOZA

min	65	Niveles	Rangos
max	84	Bueno	78--84
r	19	Regular	71--77
a:	6	Malo	65--71

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	6	86%
Regular	1	14%
Malo	0	0%
Total	7	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI (PUERTO MALABRIGO)

min	45	Niveles	Rangos
max	81	Bueno	69--81
r	36	Regular	57--69
a:	12	Malo	45--57

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	6	55%
Regular	4	36%
Malo	1	9%
Total	11	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. LEONCIO PRADO (PAIJAN)

min	43	Niveles	Rangos
max	85	Bueno	71--85
r	42	Regular	57--71
a:	14	Malo	43--57

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	10	56%
Regular	7	39%
Malo	1	6%
Total	18	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 81522 (SINTUCO)

min	59	Niveles	Rangos
max	73	Bueno	69--73
r	14	Regular	64--69
a:	5	Malo	59--64

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	1	25%
Regular	3	75%
Malo	0	0%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. MANUEL ARÉVALO (SANTIAGO DE CAO)

min	69	Niveles	Rangos
max	79	Bueno	77--79
r	10	Regular	73--76
a:	3	Malo	69--72

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	5	100%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Total	5	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80053 JOSÉ OLAYA BALANDRA (LA ARENITA)

min	59	Niveles	Rangos
max	77	Bueno	71--77
r	18	Regular	65--71
a:	6	Malo	59--65

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	2	67%
Regular	1	33%
Malo	0	0%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 81506 CESAR VALLEJO
(MOCAN)**

min	50	Niveles	Rangos
max	68	Bueno	62--68
r	18	Regular	56--62
a:	6	Malo	50--56

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	0	0%
Regular	3	75%
Malo	1	25%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 80631 ANTONIO
RAIMONDI (LA PERLA DE
MACABI)**

min	77	Niveles	Rangos
max	77	Bueno	00--77
r	0	Regular	00--00
a:	0	Malo	77--00

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	3	100%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. VICENTE CERRO CEBRIAN
(SALAMANCA)**

min	69	Niveles	Rangos
max	81	Bueno	77--81
r	12	Regular	73--77
a:	4	Malo	69--73

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	4	100%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 81971 ALFONSO UGARTE
(ALTO PERÚ- SAUSAL)**

min	59	Niveles	Rangos
max	69	Bueno	66--69
r	10	Regular	63--66
a:	3	Malo	59--62

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	1	33%
Regular	2	67%
Malo	0	0%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80850 SAN SALVADOR (PAIJAN)

min	64	Niveles	Rangos
max	77	Bueno	73--77
r	13	Regular	69--73
a:	4	Malo	64--68

Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Nº Encuestados	%
Bueno	2	67%
Regular	1	33%
Malo	0	0%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Compromiso Laboral

I.E. JOSÉ FELIX BLACK

min	59	Niveles	Rangos
max	89	Alto	79--89
r	30	Medio	69--78
a:	10	Bajo	59--68

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	11%
Medio	4	44%
Bajo	4	44%
Total	9	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CAJANLEQUE

min	61	Niveles	Rangos
max	80	Alto	75--80
r	19	Medio	68--74
a:	6	Bajo	61--67

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	2	50%
Bajo	2	50%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. JESÚS NAZARENO- CHOCOPE

min	59	Niveles	Rangos
max	96	Alto	84--96
r	37	Medio	72--83
a:	12	Bajo	59--71

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	6	38%
Medio	5	31%
Bajo	5	31%
Total	16	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE (MAG. DE CAO)

min	79	Niveles	Rangos
max	89	Alto	86--89
r	10	Medio	83--85
a:	3	Bajo	79--82

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	2	50%
Medio	2	50%
Bajo	0	0%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. SANTO DOMINGO DE GUZMÁN-CHICAMA

min	56	Niveles	Rangos
max	77	Alto	70--77
r	21	Medio	63--69
a:	7	Bajo	56--62

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	7	70%
Bajo	3	30%
Total	10	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

min	63	Niveles	Rangos
max	82	Alto	77--82
r	19	Medio	70--76
a:	6	Bajo	63--69

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	7	88%
Bajo	1	13%
Total	8	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CASA GRANDE

min	53	Niveles	Rangos
max	94	Alto	81--94
r	41	Medio	67--80
a:	14	Bajo	53--66

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	4	18%
Medio	16	73%
Bajo	2	9%
Total	22	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE (CASA GRANDE)

min	62	Niveles	Rangos
max	82	Alto	76--82
r	20	Medio	69--75
a:	7	Bajo	62--68

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	8	80%
Bajo	2	20%
Total	10	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. RAMÓN CASTILLA (ASCOPE)

min	51	Niveles	Rangos
max	83	Alto	73--83
r	32	Medio	62--72
a:	11	Bajo	51--61

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	6%
Medio	12	67%
Bajo	5	28%
Total	18	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80878 ALFONSO UGARTE (LICAPA)

min	65	Niveles	Rangos
max	75	Alto	72--75
r	10	Medio	69--71
a:	3	Bajo	65--68

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	6	86%
Bajo	1	14%
Total	7	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 81023 NUESTRA SEÑORA DE LOURDES (PAIJAN)

min	60	Niveles	Rangos
max	80	Alto	74--80
r	20	Medio	67--73
a:	7	Bajo	60--66

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	4	50%
Bajo	4	50%
Total	8	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80689 DANIEL ALCIDES CARRIÓN

min	69	Niveles	Rangos
max	82	Alto	78--82
r	13	Medio	74--77
a:	4	Bajo	69--73

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	4	100%
Bajo	0	0%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CARTAVIO

min	61	Niveles	Rangos
max	89	Alto	80--89
r	28	Medio	70--79
a:	9	Bajo	61--69

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	3	15%
Medio	12	60%
Bajo	5	25%
Total	20	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80085 MIGUEL GRAU SEMINARIO (MACABÍ ALTO)

min	72	Niveles	Rangos
max	89	Alto	84--89
r	17	Medio	78--83
a:	6	Bajo	72--77

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	3	50%
Medio	3	50%
Bajo	0	0%
Total	6	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 80057 INMACULADA
CONCEPCIÓN (POSTE
BLANCO)**

min	62	Niveles	Rangos
max	83	Alto	76--83
r	21	Medio	69--75
a:	7	Bajo	62--68

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	11%
Medio	7	78%
Bajo	1	11%
Total	9	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 81516 LIBERTAD
(CASA GRANDE)**

min	62	Niveles	Rangos
max	80	Alto	74--80
r	18	Medio	68--73
a:	6	Bajo	62--67

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	5	63%
Bajo	3	38%
Total	8	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E INCA GARCILAZO DE LA
VEGA (CHICLIN)**

min	63	Niveles	Rangos
max	89	Alto	81--89
r	26	Medio	72--80
a:	9	Bajo	63--71

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	2	20%
Medio	6	60%
Bajo	2	20%
Total	10	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 80055 JUAN
IGNACIO GUTIÉRREZ
FUENTE**

min	74	Niveles	Rangos
max	87	Alto	83--87
r	13	Medio	79--82
a:	4	Bajo	74--78

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	20%
Medio	4	80%
Bajo	0	0%
Total	5	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. CESAR A. VALLEJO MENDOZA

min	67	Niveles	Rangos
max	82	Alto	77--82
r	15	Medio	72--76
a:	5	Bajo	67--71

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	7	100%
Bajo	0	0%
Total	7	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI (PUERTO MALABRIGO)

min	62	Niveles	Rangos
max	94	Alto	84--94
r	32	Medio	73--83
a:	11	Bajo	62--72

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	9%
Medio	8	73%
Bajo	2	18%
Total	11	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. LEONCIO PRADO (PAIJAN)

min	62	Niveles	Rangos
max	88	Alto	80--88
r	26	Medio	71--79
a:	9	Bajo	62--70

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	5	28%
Medio	10	56%
Bajo	3	17%
Total	18	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 81522 (SINTUCO)

min	63	Niveles	Rangos
max	91	Alto	83--91
r	28	Medio	73--82
a:	9	Bajo	63--72

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	25%
Medio	2	50%
Bajo	1	25%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. MANUEL ARÉVALO
(SANTIAGO DE CAO)**

min	67	Niveles	Rangos
max	92	Alto	85--92
r	25	Medio	76--84
a:	8	Bajo	67--75

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	20%
Medio	4	80%
Bajo	0	0%
Total	5	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 80053 JOSÉ OLAYA
BALANDRA (LA ARENITA)**

min	72	Niveles	Rangos
max	80	Alto	78--80
r	8	Medio	75--77
a:	3	Bajo	72--74

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	3	100%
Bajo	0	0%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 81506 CESAR VALLEJO
(MOCAN)**

min	66	Niveles	Rangos
max	77	Alto	74--77
r	11	Medio	70--74
a:	4	Bajo	66--70

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	3	75%
Bajo	1	25%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

**I.E. 80631 ANTONIO RAIMONDI
(LA PERLA DE MACABI)**

min	72	Niveles	Rangos
max	77	Alto	76--77
r	5	Medio	74--76
a:	2	Bajo	72--74

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	3	100%
Bajo	0	0%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. VICENTE CERRO CEBRIAN (SALAMANCA)

min	66	Niveles	Rangos
max	70	Alto	69--70
r	4	Medio	67--68
a:	1	Bajo	66--67

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	3	75%
Bajo	1	25%
Total	4	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 81971 ALFONSO UGARTE (ALTO PERÚ- SAUSAL)

min	69	Niveles	Rangos
max	74	Alto	66--69
r	5	Medio	63--66
a:	2	Bajo	59--62

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	0	0%
Medio	3	100%
Bajo	0	0%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

I.E. 80850 SAN SALVADOR (PAIJAN)

min	64	Niveles	Rangos
max	99	Alto	87--99
r	35	Medio	76--87
a:	12	Bajo	64--76

Nivel de Compromiso Laboral

Nivel	Nº Encuestados	%
Alto	1	33%
Medio	1	33%
Bajo	1	33%
Total	3	100%

Nota: información obtenida del cuestionario aplicado a los 243 docentes de las 29 Instituciones Públicas de Educación Básica Secundaria de la Provincia de Ascope.

Anexo N° 19: Fotografías de docentes de las distintas Instituciones Públicas Secundarias de toda la Provincia de Ascope.

Figura 18.1. Docente del Nivel Básico Secundario

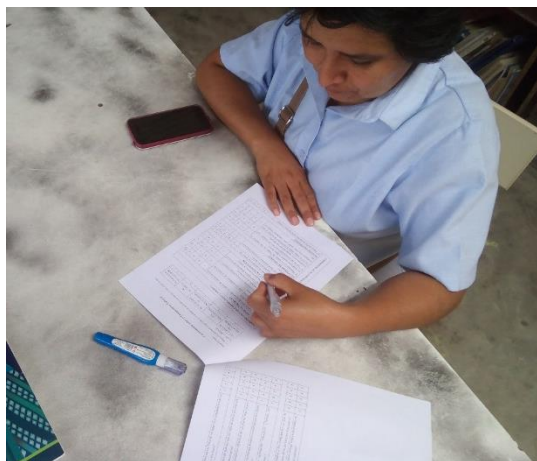


Figura 18.1. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.2. Docente del Nivel Básico Secundario



Figura 18.2. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.3. Docente del Nivel Básico Secundario

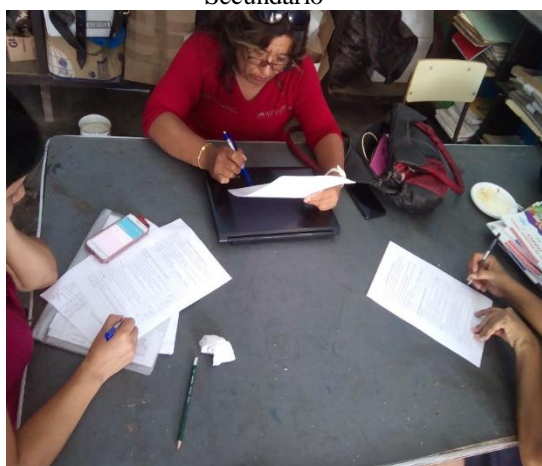


Figura 18.3. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.4. Docente del Nivel Básico Secundario

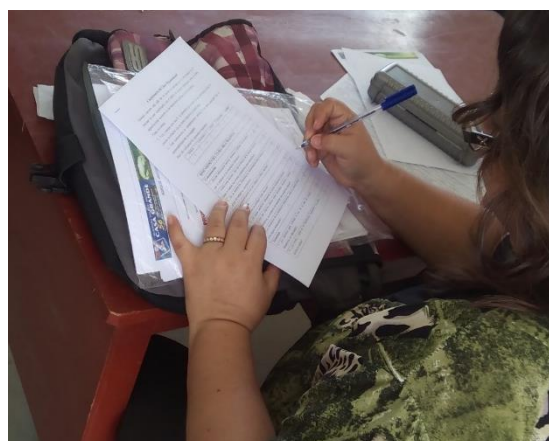


Figura 18.4. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.5. Docente del Nivel Básico Secundario



Figura 18.5. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.6. Docente del Nivel Básico Secundario



Figura 18.6. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.7. Docentes del Nivel Básico Secundario



Figura 18.7. Docentes del nivel básico secundario encuestados a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.8. Docente del Nivel Básico Secundario

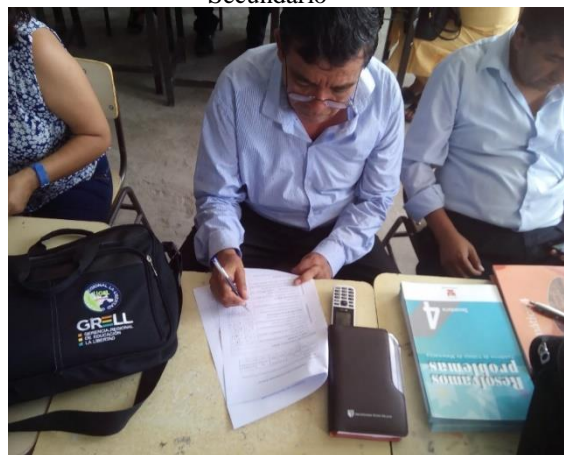


Figura 18.8. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.9. Docente del Nivel Básico Secundario



Figura 18.9. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.10. Docente del Nivel Básico Secundario

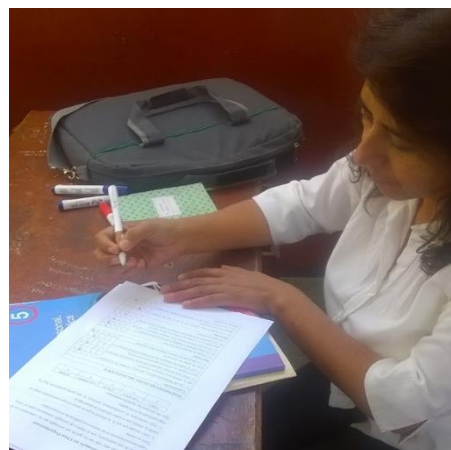


Figura 18.10. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.11. Docentes del Nivel Básico Secundario



Figura 18.11. Docentes del nivel básico secundario encuestados a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.

Figura 18.12. Docente del Nivel Básico Secundario



Figura 18.12. Docente del nivel básico secundario encuestado a través del cuestionario clima Organizacional y Compromiso Laboral.